

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA
KARYAWAN PADA DIVISI SERVICE DEPARTEMENT (*Serviceman*) DI
PT. TRAKINDO UTAMA BALIKPAPAN**

SKRIPSI



Oleh :

Anggi Putri Dariyanti

201210230311232

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2016

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA
KARYAWAN PADA DIVISI SERVICE DEPARTEMENT (*Serviceman*) DI
PT. TRAKINDO UTAMA BALIKPAPAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang

Sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Oleh :

Anggi Putri Dariyanti

201210230311232

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2016

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan pada Divisi Service Departement (*Serviceman*) Di PT. Trakindo Utama Balikpapan
 2. Nama Peneliti : Anggi Putri Dariyanti
 3. NIM : 201210230311232
 4. Fakultas : Psikologi
 5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
 6. Waktu Penelitian :
- Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal

Dewan Penguji

- | | | | |
|-----------------|---------------------------------|---|---|
| Ketua Penguji | : Dra.Nida Hasanati S.Psi, M.Si | (|) |
| Anggota Penguji | : 1. Tri Muji Ingarianti M.Psi | (|) |
| | 2. | (|) |
| | 3. | (|) |

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra.Nida Hasanati S.Psi, M.Si

Tri Muji Ingarianti M.Psi

Malang,

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Dra. Tri Dayakisni, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggi Putri Dariyanti

NIM : 201210230311232

Fakultas/Jurusan : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi atau karya ilmiah yang berjudul :

Hubungan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan pada Divisi Service Departement (*Serviceman*) di PT. Trakindo Utama Balikpapan

1. Bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan skripsi atau karya ilmiah dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui

Ketua Program Studi

Malang,

Yang Menyatakan

Yuni Nurhamida, S.Psi, M.Si

Anggi Putri Dariyanti

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan persepsi lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan pada Divisi Service Departement (*Serviceman*) di PT. Trakindo Utama Balikpapan”, sebagai persyaratan untuk kelulusan dan memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Pada penelitian ini tidak lepas dari berbagai hambatan dan kesulitan yang dihadapi saat melakukan penelitian, akan tetapi berkat bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak maka peneliti dapat melewati hambatan dan kesulitan yang dihadapi. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Tri Dayakisni, Dra. M.si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Nida Hasanati, S.Psi, M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Tri Muji Ingarianti M.Psi. selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi masukan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Zainul Anwar, M.Psi. selaku dosen wali yang telah membantu selama perkuliahan.
4. Bapak&Ibu serta keluarga di Balikpapan dan juga Bapak & Ibu mertua yang ada di Sumbawa yang telah memberikan motivasi dan dukungan material selama menempuh perkuliahan sampai penyusunan tugas akhir, serta doa yang selalu dipanjatkan dalam kelancaran selama menempuh studi, ananda ucapkan terimakasih banyak.
5. Untuk Suamiku tercinta Aditama Kusumah dan calon anakku, terimakasih kalian telah menemaniku hari-hariku,memberiku semangat dan menghapus rasa lelahku dengan segala kelucuan yang hadir. Terimakasih banyak.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama peneliti menempuh studi.
7. PT Trakindo utama khususnya untuk bapak Adrianus, bapak Bagus Ghozali, rekan service department serta bapak supervisor,dan anggota S.O.S yang telah sangat membantu peneliti dalam melakukan penelitian
8. Teman-teman kelas D 2012 terutama Hana Chintya, Aviva Dwi Cahyani, Afinda Amalia, Nurwulandari, Ayulia Dewati, Nyimas Nindia, Nurul Abrari yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam membangkitkan semangat untuk menyelesaikan skripsi hingga akhir. Serta teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selama ini telah sama-sama berjuang untuk menuntut ilmu dengan berbagai macam masalah yang dihadapi
9. Untuk teman-teman kost S-255 yang selalu ada disaat suka maupun duka, mbak Cicik, Rani, mbak Chanchan, Silvia, dan teman-teman lainnya dikos terimakasih banyak kalian

selalu membuat saya tertawa dan selalu ada disaat saya merasa sendiri dan *down*. Kalian terbaik 😊

10. Dan untuk pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih atas bantuan yang telah diberikan selama saya menjalani penelitian.

Malang,

Penulis

Anggi Putri Dariyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
PENDAHULUAN	1
Abstrak	1
Latar Belakang	2
LANDASAN TEORI	6
Stres Kerja.....	6
Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	6
Aspek-Aspek Stres Kerja	7
Dampak Stres Kerja	7
Persepsi Lingkungan Kerja	8
Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja	9
HIPOTESA	11
Kerangka Penelitian	11
METODE PENELITIAN.....	12
Rancangan penelitian	12
Subjek penelitian.....	12
Variabel dan instrumen penelitian	12
Validitas Instrumen	13

Reliabilitas Instrumen	13
Prosedur dan analisa data	14
HASIL PENELITIAN	15
DISKUSI	17
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	19
REFERENSI.....	20

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas Alat Ukur Penelitian	13
Tabel 2. Indeks Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	14
Tabel 3. Deskripsi Subjek penelitian	15
Tabel 4. Deskripsi Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada <i>Serviceman</i> ...	15
Tabel 5. Uji Normalitas Data Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.....	16
Tabel 6. Korelasi persepsi lingkungan kerja non fisik dan stres kerja.....	16
Tabel 7. Korelasi persepsi lingkungan kerja fisik dan stres kerja.....	16
Tabel 8. Korelasi Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja.....	17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Persepsi Lingkungan Kerja sebelum dan sesudah *try out*

Lampiran 2. Skala Stres Kerja sebelum dan sesudah *try out*

Lampiran 3. Hasil Try Out

Lampiran 4. Tabulasi Data

Lampiran 5. T-Score Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Lampiran 6. Uji Kenormalan data dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*

Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis dengan korelasi *Product Moment*

HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PADA DIVISI SERVICE DEPARTEMEN (*Serviceman*) DI PT. TRAKINDO UTAMA BALIKPAPAN

Anggi Putri Dariyanti

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

anggiputridariyanti@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan stres kerja *Serviceman*. Sebagai karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang memiliki beban kerja yang tinggi serta beresiko terjadi kecelakaan kerja, maka dibutuhkan kehati-hatian dan konsentrasi penuh dalam bekerja. Hal tersebut akan berdampak pada stres kerja karyawan. Salah satu penyebab stres dikalangan karyawan khususnya bidang alat berat adalah kondisi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami karyawan sebenarnya berada pada cara karyawan tersebut mempersepsikan lingkungannya. Bila kondisi lingkungan kerja dipersepsikan secara negatif maka stres kerjanya akan tinggi, dan sebaliknya jika karyawan mempersepsikan lingkungan kerjanya secara positif maka stres kerja yang dialami karyawan akan rendah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional dengan menggunakan skala Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres kerja yang dianalisa menggunakan korelasi *product moment*. Jumlah subjek sebanyak 79 orang *Serviceman*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif dan signifikan antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja ($r = -0,291$, $p = 0,009$) dan sumbangan efektif persepsi lingkungan kerja terhadap Stres Kerja sebesar 8%.

Kata kunci : Stres Kerja, Persepsi Lingkungan Kerja

This study was conducted to determine the relationship between the perception of the work environment to job stress serviceman. For employees working in the work environment has a high workload and the risk of work accidents, it is necessary prudence and concentration at work. This will impact on employee stress. One of the causes of stress among employees, particularly the field of heavy equipment is a work environment where employees are working. High or low job stress experienced by employees actually lies in how the employees perceive their work environment. If employees perceive the negative work environment will be high job stress, and than if employees perceive their work environment in a positive, work stress experienced by employees will be low. This research is a quantitative correlation using The Perception Work Environment Scale and Job Stress which were analyzed using product moment correlation. The number of subjects were 79 serviceman. The results showed a negative and significant correlation between the Perception of Work Environment and Job Stress ($r = -0.291$, $p = 0.009$) and the effective contribution of perceptions of the work environment to the Job Stres of 8%.

Keywords: Job Stress, Perceived Work Environment

Seiring dengan persaingan perusahaan yang makin berkembang dan menuntut kinerja yang semakin maksimal, sangat berpengaruh besar pada stres kerja. Perusahaan-perusahaan dihadapkan pada mayoritas kerja yang penuh dengan stres. Stres kerja kerap menjangkit banyak pihak ditempat kerja, sehingga banyak sekali orang mencari ketegangan untuk mendapatkan sedikit kesenangan setelah berjam-jam dihadapkan pada suatu pekerjaan yang penuh dengan stres seperti menonton pertandingan. Semakin stres dan menegangkan maka akan semakin seru, namun akan lain ceritanya kalau kita mengartikan stres sebagai keadaan dibawah tekanan, dan tentunya yang ada dibayangkan kita adalah suatu ketegangan, kelelahan, kecemasan, depresi, rasa khawatir, bahkan kemarahan.

Dari *Bureau of Labor Statistic US Dept* didapatkan data mengenai stres kerja di *industry Service* sebesar 35% yang merupakan angka tertinggi di antara 4 industri lain yang diteliti yaitu *Manufacturing* 21%, *Retail Trade* 14% dan asuransi, keuangan sebesar 12%. (U.S. Department Of Labor, September 1999). Para peneliti di *Bureau of Labor Statistic's Census of Fatal Occupational Injury in 2014*, mengatakan bahwa sebanyak 4679 kecelakaan kerja yang fatal tercatat di Amerika Serikat pada tahun 2014, hasil tersebut meningkat dari 2 persen selama hitungan revisi dan pada tahun 2013 sebanyak 4585 cedera kerja fatal, hal ini didapat berdasar hasil dari Sensus Cedera Kerja Fatal (CFOI) dilakukan oleh Biro Statistik Tenaga Kerja AS. Kematian cedera yang berhubungan dengan pekerjaan karena kontak dengan benda-benda dan peralatan turun sedikit dari revisi 2013 sebesar (721-708). Proporsi terbesar dari cedera fatal dalam kategori ini (34 persen) terjadi ketika para pekerja dikejutkan oleh benda yang jatuh atau peralatan (U.S. Department Of Labor, September 2015). Berdasarkan hal tersebut stres kerja yang dialami karyawan dapat dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja. Yang mana bila lingkungan kerja pada tingkat keamanan yang rendah dan berpotensi mengalami kecelakaan kerja seperti pekerjaan *industry service* akan memicu tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh P.E. spector,dkk(dalam Karimi&Alipour, 2011) menunjukkan bahwa karyawan di Amerika Serikat dan negara-negara maju lainnya mengalami stres kerja sebagai masalah serius sehingga bisnis Amerika membayar lebih dari \$150 miliar per tahun untuk stres kerja yang mengarah pada absensi karyawan, produktivitas kerugian dan kinerja rendah. Stres kerja disini tidak hanya berdampak pada individu yang mengalaminya, bahkan dampak ini juga dirasakan oleh perusahaan yang terkait.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Karimi&Alipour (2011) menyatakan bahwa stres kerja dalam organisasi mengarah ke konsekuensi negatif seperti absensi, produktivitas kerugian, kepuasan yang rendah dan penyakit psikologis dan fisik; dengan demikian, mengurangi dan stres kerja pengendalian sangat penting untuk organisasi hari ini. *Locus of control* dapat sebagai faktor yang efektif untuk mengurangi stres di tempat kerja oleh kepuasan kerja, promosi, rasa harga diri, meningkatkan gaji yang tinggi dan kualitas hidup.

Di Indonesia sendiri, kasus kecelakaan kerja dikarenakan lingkungan kerja yang kurang aman dan kelalaian akan keselamatan kerja dipaparkan oleh kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi DKI Jakarta Priyono mengakui tingginya kasus kecelakaan kerja di wilayah Jakarta. Tercatat ada lebih dari lima ribu kasus kecelakaan kerja sepanjang Januari hingga Desember 2015. (Bilal Ramadhan, Januari 2016)

Stres kerja dapat merujuk kepada hal-hal yang tidak diinginkan seperti bunuh diri. Menurut sebuah studi, bunuh diri telah menelan 1 juta korban setiap tahun. Angka tersebut terus menanjak dari waktu ke waktu. Laporan ini berasal dari data tahun 2003 hingga 2010. Selain itu, studi mengimbuhkan bahwa potensi karyawan pria bunuh diri 15 kali lebih tinggi ketimbang karyawan wanita. Menurut investigasi lebih rinci, para korban bunuh diri mengalami kelelahan dan stres kerja yang berkepanjangan. (Tribun Bali, April 2015)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susilawati (2013) dari penelitiannya didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Buton. Artinya stres kerja yang tinggi cenderung diikuti dengan penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 55,0%, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,1% dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,0%. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah $(-0,550) \times (-0,501) \times (0,690) = 0,190$ atau 19%.

Suhendi & Anggara (2010), stres kerja merupakan persepsi yang dinilai seseorang dari sebuah situasi atau peristiwa. Semakin banyak kejadian yang dinilai sebagai stresor oleh seseorang, maka semakin besar kemungkinan seseorang mengalami stres yang lebih berat. Soewondo (dalam Suhendi & Anggara, 2010) mengadakan penelitian dengan sampel 300 karyawan swasta di Jakarta, menemukan bahwa penyebab stres kerja terdiri atas 4 hal utama, yaitu : kondisi dan situasi kerja, pekerjaannya, *job requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas, serta hubungan interpersonal. Cooper (dalam Suhendi & Anggara, 2010) sumber stres kerja adalah berasal dari kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Kondisi pekerjaan disini, yaitu meliputi lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, dan pekerjaan beresiko tinggi.

Stres adalah penyebab ketidakpuasan di antara konflik karyawan *like role*, intensifikasi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan adalah faktor utama untuk menciptakan stres (Ismail & Hong, dalam Naqvy,dkk ,2013). Pada penelitian yang dilakukan oleh Naqvt,dkk (2013) didapatkan bahwa faktor jam kerja, masalah pribadi dan *low control* atas lingkungan kerja dan sistem birokrasi berkorelasi negatif dengan produktivitas karyawan sementara itu kurangnya gaji yang diterima juga memiliki kontribusi lebih dalam menciptakan stres kerja.

Disisi lain, stres juga dipengaruhi oleh faktor persepsi terhadap lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan non fisik. Yang mana bila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan kurang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya, maka akan terjadi peningkatan stres kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 1984). Jadi lingkungan kerja disini merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan yang bersangkutan. Di dunia kerja maupun diluar, individu selalu berinteraksi dengan lingkungannya.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan psikologis maupun lingkungan social seperti: hubungan kerja, relasi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ajala Emmanuel (2012) mengatakan bahwa fitur tempat kerja dan jaringan komunikasi yang baik di tempat kerja memiliki efek yang baik pada kesejahteraan pekerja, kesehatan dan produktivitas kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan fitur ruang kerja yang baik sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Pencahayaan dan faktor-faktor lain seperti pengaturan ruangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja telah ditemukan memiliki pengaruh yang positif pada kesehatan karyawan dan akan berdampak terhadap produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandrasekar (2011), mengatakan bahwa kualitas lingkungan kerja karyawan akan sangat berdampak pada tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Orang yang bekerja pada lingkungan kerja yang rentan akan penyakit dan bahaya akan berdampak pada kinerja karyawan. Dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan industri merupakan tempat kerja yang tidak sehat dan tidak aman hal ini dikarenakan *workstation* dirancang dengan kurang baik, furnitur tidak cocok, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak pantas, kebisingan yang berlebihan, langkah-langkah keamanan yang tidak memadai dalam keadaan darurat kebakaran dan kurangnya peralatan perlindungan pribadi. Hal ini harus sangat diperhatikan oleh perusahaan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan di PT Trakindo Utama Jakarta oleh Kurniawati (2009), menyatakan bahwa sekitar 50% pada section machine dan field merasa bahwa lingkungan kerja mereka cukup berpengaruh atau membebani mereka dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Factor lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu lingkungan kerja harus ditangani atau didesain sedemikian rupa sehingga kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

PT Trakindo utama adalah perusahaan yang bergerak pada bidang penyalur alat berat (Caterpillar), sebuah perusahaan produsen alat berat terkemuka di dunia asal Amerika, cakupannya meliputi industri pertambangan, minyak dan gas bumi, konstruksi, kehutanan dan pertanian, serta power system. PTTU (PT. Trakindo Utama) juga menyediakan jasa service yang komprehensif baik maintenance, layanan purna jual, jaminan ketersediaan komponen dan penjualan komponen original Caterpillar. Produknya meliputi : *dozer, excavators, wheel/track loader, off-highway trucks, articulated truck, graders, scrapers, compactors, industrial engines, dan generator sets*. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam produk alat berat, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik amat penting diperhatikan. Sebab, hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam kenyamanan saat bekerja. PT Trakindo Utama terdiri dari 5 departemen yaitu HRD, Service, Part, Finance, dan Sales. Tugas utama bagian service adalah memperbaiki *machine engine* atau *undercarriage* yang rusak. Tugas yang lainnya adalah membantu bagian sales pada waktu menyerahkan unit baru. Bagian service dikepalai oleh seorang *service operation supervisor*, oleh karena itu maka tugas dan wewenang *service operation supervisor* adalah melaksanakan kebijakan perusahaan di bidang service,

meningkatkan mutu service hingga memuaskan para pelanggan, mengatur secara keseluruhan kegiatan para serviceman agar tidak ada yang *clean up* dan *lost time*, mengunjungi para pelanggan yang mempunyai alat-alat berat merk *Caterpillar*. Selain dibutuhkan ketelitian penuh serta kehati-hatian dalam bekerja, untuk pekerjaan bidang servis itu sendiri berada pada beban kerjanya. Jika pekerjaan sedang banyak dan dateline secara bersamaan maka dibutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikannya. Jika terjadi miss communication dengan costumer maka pekerja di bidang service inilah yang banyak terkena imbasnya. Oleh karena itu, hal ini dapat menyebabkan tingginya tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada 10 November 2015 dengan 6 orang bagian *service departement* yang terdiri dari *Serviceman* serta mengkonfirmasinya melalui supervisor yang dilakukan di area *workshop* PT Trakindo Utama *section machine* memiliki kondisi lingkungan yang tak terlepas dari bahaya fisik. Misalnya saja pada saat pengetesan unit yang akan atau telah diperbaiki, di area *machine* ini tingkat kebisingan bisa mencapai lebih dari 90 dBA (*decibel adjusted*). Padahal, nilai ambang batas kebisingan adalah 85 dB. Zona aman untuk pekerjaan jenis industri dan pabrik adalah sebesar 60-70 dB. Dalam hal suhu udara di dalam ruangan *workshop* juga memiliki suhu udara yang sangat panas, yaitu mencapai 38-39°C, suhu panas untuk lingkungan kerja memberikan batas toleransi 35-40°C. Jadi, pada suhu di area *workshop* terbilang cukup panas karena mendekati angka 40°C. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mereka dipenuhi dengan mesin dan tidak adanya ventilasi udara dan hanya mengandalkan pintu yang terbuka lebar saat bekerja. Pada keadaan suhu udara $\pm 30^\circ\text{C}$, aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk membuat kesalahan dalam bekerja serta timbul kelelahan fisik. Selain itu, bahaya fisik yang dihasilkan dari pengetesan unit itu adalah asap pembuangan dan panas yang bisa membuat sesak para pekerja yang ada di sekitar area tersebut. Maka dari itu diharapkan semua pekerjanya diwajibkan untuk mematuhi peraturan prosedur keselamatan kerja seperti *safety helmet, safety shoes, safety glass, earplug/earmuff*, pelindung tangan, masker kain, dll. Karena para pekerja menyadari bahwa pekerjaan mereka itu adalah suatu pekerjaan yang bergerak dalam alat berat maka tanpa adanya pengawasan dari supervisor, kesadaran diri akan keselamatan kerja muncul dalam diri mereka. Namun, ada saja pekerja yang tidak mematuhi peraturan keselamatan kerja dengan tidak memakai alat pelindung keselamatan kerja dikarenakan pekerja tersebut menganggap pengetesan itu hanya sebentar dan sudah terbiasa. Selain daripada kondisi fisik yang mendukung, tentunya kinerja dari karyawan ini harus disesuaikan dengan lingkungan non fisik yang didapat. Lingkungan kerja non fisik ini dapat menunjang kinerja dan *team work* yang baik dalam menjalankan tugasnya. Seperti halnya perusahaan lain, pada perusahaan besar seperti trakindo yang banyak memerlukan tenaga dan waktu yang dibutuhkan, diharapkan dengan kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mencegah timbulnya *burn out* serta stres kerja karyawan. desain lingkungan kerja yang monoton serta tidak adanya *team work* yang baik dalam bekerja menyebabkan tingkat stress kerja meningkat. Dibutuhkan adanya upaya dari supervisor atau pihak perusahaan untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Misalkan saja dengan pemberian insentif lebih yang diterima karyawan saat kerja lembur (jam kerja tambahan) yang sesuai serta atasan yang mampu mendengarkan keluhan para karyawannya.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah stres kerja karyawan khususnya pada *serviceman*. Mengingat pekerjaan pada bidang service department ini sendiri sangat dibutuhkan ketelitian dan memiliki beban kerja yang tinggi serta berada pada tingkat pekerjaan dengan resiko kecelakaan kerja tinggi. Selain daripada lingkungan

fisik yang ada di perusahaan, peneliti juga ingin mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan non fisik dengan stres kerja karyawan khususnya pada bidang *service department*.

Dari beberapa uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah “Seberapa besar hubungan lingkungan kerja yang terdapat pada PT Trakindo Utama Balikpapan dengan stres kerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya?”. Berdasarkan dasar pemikiran tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja yang ada di PT Trakindo Utama Balikpapan dengan Stres kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat. Dalam penelitian ini terdapat 2 manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, dimana secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun masukan bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan dan dampaknya bila tidak terpenuhi. Dan manfaat praktisnya adalah sebagai masukan bagi pihak PT Trakindo Utama Balikpapan sendiri untuk lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja yang tentunya akan berdampak pada stres kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini dapat disajikan sebagai sumber informasi tentang gambaran permasalahan dan faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres kerja, sehingga manajemen dapat membuat suatu pencegahan atau pengendalian untuk meminimalkan dampak yang mungkin akan terjadi. Dan bagi pihak lain, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam menyajikan informasi untuk melakukan penelitian yang serupa.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2000), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Suhendi & Anggara,(2010) mengatakan bahwa stres merupakan persepsi yang dinilai seseorang dari sebuah situasi atau peristiwa. Semakin banyak kejadian yang dinilai sebagai *stressor* oleh seseorang, maka semakin besar kemungkinan seseorang mengalami stres yang lebih berat. Menurut Moorhead & Griffin (2013) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

Wijono (2010) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Dari beberapa uraian dari teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan bentuk respon tubuh yang subjektif terhadap tekanan kerja, tuntutan pekerjaan baik tuntutan-tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik atau lingkungan dan situasi social yang berhubungan dengan pekerjaan, serta dapat membuat persepsi yang kurang menyenangkan dari individu yang mengalaminya.

Faktor-faktor pembangkit Stres kerja (*Stressor*)

Menurut Robbins (1998); Cooper & Payne (dalam Wijono, 2010) menyebutkan bahwa ada 3 macam faktor yang menyebabkan stress, yaitu :

- a. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang berpengaruh meliputi ketidakpastian politik (*political uncertainty*), situasi ekonomi yang tidak menentu, dan ketidakpastian teknologi (*technological uncertainty*) yang menuntut pekerja untuk selalu memperbaharui kemampuan mereka dalam mengoperasikan alat-alat teknologi.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi ini dapat meliputi tuntutan tugas, peran, antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan dan tahap kehidupan organisasi itu.

c. Faktor individual

Faktor individual ini dapat meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian.

Aspek Stres Kerja

Stress kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Robbins (1998) & Wijono (2010), meliputi :

A. Aspek Psikologis

Stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Gejala-gejala psikologis yang dialami karyawan saat mengalami stres kerja seperti, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan perilaku suka menunda pekerjaan.

B. Aspek Fisiologis

Stress kerja sering ditunjukkan pada gejala fisiologis adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis, meningkatkan frekuensi terlukanya tubuh/kecelakaan, gangguan pernafasan, sakit kepala, ketegangan otot, gangguan tidur, dsb.

C. Aspek Perilaku (*Behavioral*)

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa gejala dari tingkah laku ini menurut yakni menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi dan *turnover*, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara terlalu cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Dampak Stres Kerja

Ada beberapa macam dampak stres kerja yang diungkapkan oleh Robbins & Rice (dalam Waluyo, 2013), yaitu :

a. Dampak Terhadap Perusahaan

Stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, menurunkan komitmen organisasi serta meningkatkan *turn-over*. (Robbins, 1993)

b. Dampak Terhadap Individu

Menurut Rice (1999) dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah – masalah yang berhubungan dengan kesehatan, menurunkan gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dsb.

Persepsi terhadap lingkungan kerja

Pengertian Persepsi

Persepsi (*perception*) adalah serangkaian proses yang disadari oleh individu dan menafsirkan informasi mengenai lingkungan, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman (Moorhead & Griffin, 2013). Didalam ilmu psikologi persepsi didefinisikan sebagai proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Menurut Mangkunegara (2014), persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap suatu objek yang ada pada lingkungan. Robbins (2008) mengungkapkan persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah interpretasi atau pemberian makna dari individu terhadap suatu stimulus.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Menurut Robbins (2008), mengungkapkan bahwa terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi persepsi, antara lain :

1. Faktor-faktor dalam diri pembentuk persepsi
Faktor dalam diri si pengarti meliputi sikap-sikap, motif, minat, pengalaman, dan harapan-harapan.
2. Faktor-faktor dalam diri objek atau target yang diartikan
Faktor-faktor dalam diri target meliputi sesuatu yang baru, gerakan, suara, ukuran, latar belakang, kedekatan, kemiripan.
3. Faktor-faktor dalam situasi
Faktor-faktor dalam situasi meliputi waktu, keadaan kerja dan keadaan sosial

Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak dan hubungan antara pegawai atau pegawai dengan atasan.

Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serat pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (1982) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Aspek-aspek lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, aspek lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan tidak langsung (perantara) atau juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (kondisi kerja), misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan keamanan ditempat kerja (pengawasan dan petugas keamanan)

Munanandar (2001) mengemukakan beberapa aspek lingkungan kerja fisik yaitu :

- a) Penerangan, pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi.
- b) Warna, pemberian warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja.
- c) Bising (*Noise*) , kebisingan dapat menurunkan konsentrasi, bahkan dengan tingkat kebisingan yang tinggi akan berdampak pada perubahan fisiologis dan psikologis seseorang.
- d) Musik, musik memiliki pengaruh yang positif pada jenis pekerjaan sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih memerlukan konsentrasi tinggi, pengaruhnya akan sangat negatif karena menimbulkan kebisingan.

Rudolf Moos dalam penelitiannya pada tahun 1994 (dalam Maqsood, 2011) menyebutkan aspek-aspek persepsi terhadap lingkungan kerja terbagi dalam 3 indikator yang terdiri dari 10 sub skala, antara lain : (1). Dimensi Hubungan (keterlibatan, kohesi teman kerja, dan dukungan atasan) , (2). *Personal* (otonomi, orientasi tugas, dan tekanan pekerjaan) , (3). Pemeliharaan sistem dan perubahan (kejelasan, pengawasan, inovasi, kenyamanan fisik) .

Berdasarkan teori diatas maka persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja merupakan sebuah interpretasi subjektif melalui kognitif seseorang baik secara positif maupun secara negatif yang digunakan untuk memahami segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang meliputi kondisi fisik dan non fisik, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun dengan penciuman.

HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 1982). Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan

jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito,1982). Untuk memahami bagaimana efek dari lingkungan kerja terhadap sikap yang ditimbulkan oleh karyawan adalah dengan bagaimana karyawan itu mempersepsikan lingkungan kerjanya sehingga mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

Luthans (2005) mengatakan bahwa dalam proses persepsi ini dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dalam suatu organisasi yang meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Yang mana lingkungan fisik ini meliputi kantor, area pabrik, kondisi/cuaca. Sedangkan lingkungan sosial budaya meliputi gaya manajemen, nilai dan hubungan interpersonal.

Persepsi yang muncul pada setiap orang akan memiliki perbedaan tergantung dengan bagaimana individu tersebut menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan dari stimulus yang mereka terima. (Robbins,2008). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi ini bisa terletak dalam diri pembentuk persepsi, dalam diri objek atau target yang diartikan atau dalam konteks situasi dimana persepsi tersebut dibuat.

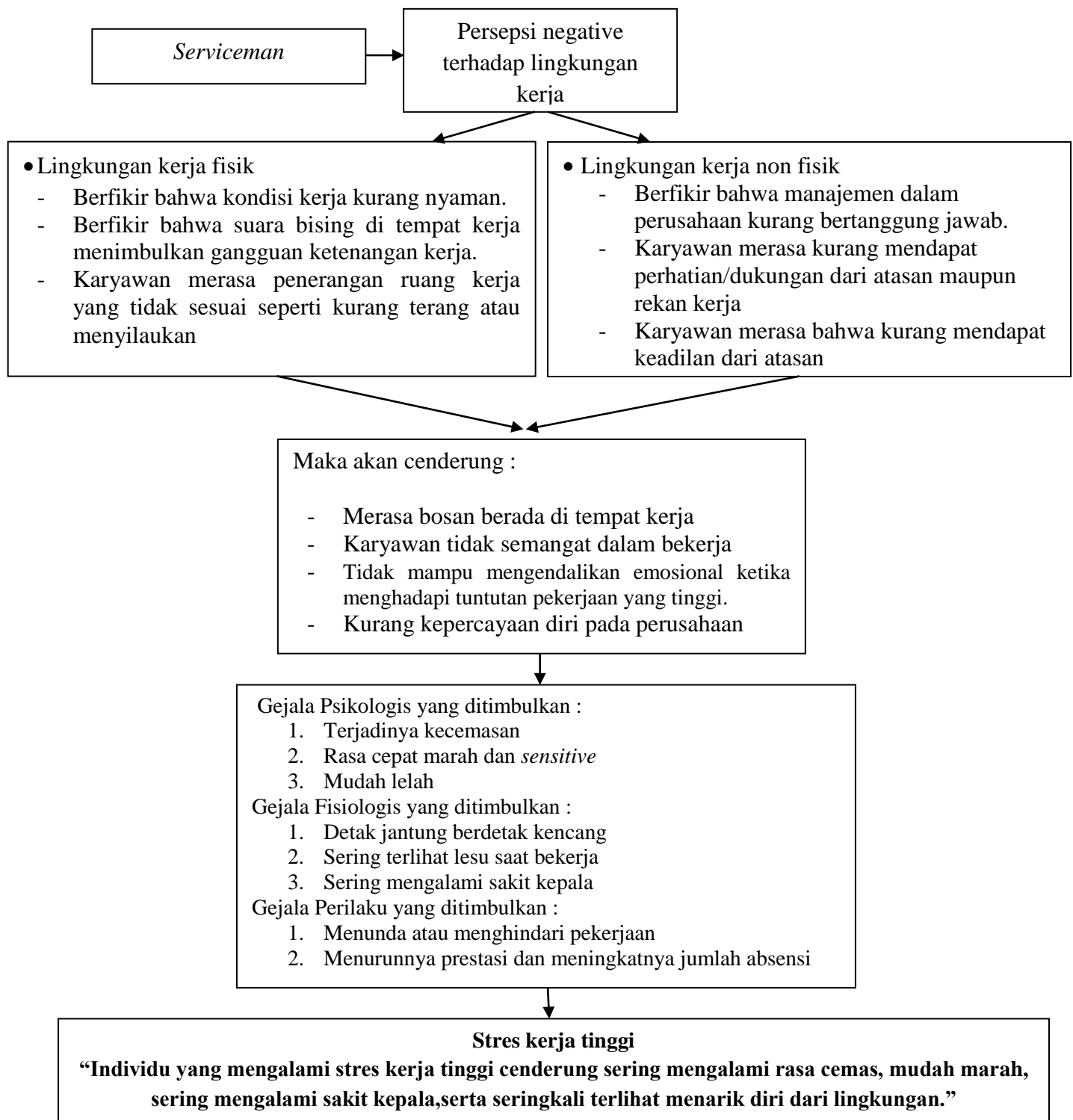
Menurut Thoha (1995) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Jika seorang karyawan mempersepsi kondisi lingkungan kerja fisiknya buruk kurang nyaman, berfikir bahwa suara bising di tempat kerja menimbulkan gangguan ketenangan kerja, dan karyawan berfikir kurang adanya penerangan yang cukup atau tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan kebosanan dalam menjalankan aktivitas di lingkungan kerjanya. Selain daripada kondisi fisik dalam lingkungan kerjanya Robbins (2008) juga mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja nonfisik yang dapat mempengaruhi persepsi pada karyawan. Contohnya saja suatu ketika bila karyawan mempersepsikan lingkungan kerjanya atau kondisi kerjanya kurang menyenangkan, manajemen yang kurang bertanggung jawab, karyawan merasa kurangnya keadilan yang diberikan oleh atasan maka persepsi ini akan membuat karyawan berfikir untuk mengambil sebuah keputusan untuk mencapai apa yang ia inginkan atau bahkan hal ini akan mengganggu pekerjaannya dan menimbulkan kurangnya kepercayaan diri pada perusahaan sehingga menurunkan produktivitas dan akhirnya merujuk pada stres kerja.

Stres kerja berawal dari bagaimana individu mempersepsikan suatu stimulus yang mereka terima, contohnya saja lingkungan kerja mereka, bila individu memiliki persepsi negatif tentang lingkungan kerja mereka seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, maka akan muncul tanda-tanda awal stres kerja ini yaitu seperti mudah marah, tidak sabar, tidak tenang, dan tegang, membentak-bentak orang lain, cenderung untuk menyalahkan orang lain karena suasana hati yang kurang baik dan akhirnya dari tanda awal tersebut muncul gejala-gejala stres kerja seperti gejala fisik(merasakan sakit kepala, jantung berdebar, mengalami sesak nafas), psikologis (meningkatnya kecemasan, kehilangan kepercayaan diri) dan perilaku yang menyimpang seperti penarikan diri dari lingkungan. (Wijono,2010 dan Brealey,2002)

Hipotesis

Ada hubungan negatif antara persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja pada karyawan bidang service department (*Serviceman*) di PT Trakindo Utama Balikpapan, artinya semakin baik atau semakin tinggi skor persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya maka semakin rendah tingkat stres kerjanya dan sebaliknya.

Kerangka penelitian



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan stres kerja pada *Serviceman* di PT Trakindo Utama Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dapat digunakan jika ada permasalahan yang jelas serta didukung dengan teori yang sesuai dimana data dapat ditunjukkan dengan baik dan didukung oleh hasil penelitian-penelitian sebelumnya. (Sugiyono, 2012). Selanjutnya akan dibuat sebuah hipotesa sementara dan dilanjutkan dengan pengumpulan data yang nantinya akan dianalisa dan diakhiri dengan kesimpulan dan saran.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah *Serviceman* yaitu pada divisi departemen servis di PT Trakindo Utama Balikpapan. Subjek merupakan seorang *serviceman* atau yang biasa disebut dengan *Technician* yang berjenis kelamin laki-laki. Jumlah populasi adalah sebanyak 79 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua jumlah populasinya. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012). Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian harus representatif sehingga benar-benar mewakili populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menguji dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas (X) yaitu Persepsi Lingkungan Kerja dan variabel terikat (Y) adalah Stres Kerja. Persepsi Lingkungan Kerja merupakan persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja mereka baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Stres Kerja merupakan bentuk respon tubuh yang subjektif terhadap tekanan kerja, tuntutan pekerjaan baik tuntutan-tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang berhubungan dengan pekerjaan.

Adapun data penelitian diperoleh dari *instrument* penelitian yaitu untuk variabel bebas (Persepsi Lingkungan Kerja) dengan menggunakan skala Guttman dan untuk variabel terikat (Stres Kerja) dengan menggunakan skala Likert. Pengukuran variabel Persepsi Lingkungan Kerja diukur menggunakan skala adaptasi dari *Rudolf Moos' Work Environment Scale* tahun 1994 yang dikembangkan oleh Maqsood pada tahun 2011 dengan 10 sub skala yang terdiri dari tiga indikator yaitu : (1). Dimensi Hubungan (keterlibatan, kohesi teman kerja, dan dukungan atasan) , (2). *Personal* (otonomi, orientasi tugas, dan tekanan pekerjaan) , (3). Pemeliharaan sistem dan perubahan (kejelasan, pengawasan, inovasi, kenyamanan fisik) dengan jumlah item sebanyak 90. Selanjutnya untuk variabel Stres Kerja diukur menggunakan skala penelitian yang diadopsi dari Hunsaker & Cook yang dikembangkan oleh Wijono pada tahun 2010 yang mencakup aspek Fisiologis, Psikologis dan Perilaku seseorang dengan jumlah item sebanyak 35.

Validitas Instrumen

Setelah dilakukan uji coba, selanjutnya dilakukan seleksi item skala psikologi. Menurut Azwar (2013) dalam seleksi item skala psikologi, dilakukan dengan pengujian daya diskriminasi item yang menghendaki adanya komputasi. Hal tersebut nantinya akan menghasilkan koefisien korelasi item total (*rix*) yang dikenal pula dengan sebutan parameter daya beda item. Kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total biasanya digunakan batasan 0,30. Namun dalam penelitian ini, batasan korelasi item total yang digunakan adalah = 0,25. Hal ini menurut Azwar (2013), apabila jumlah item yang lolos masih kurang mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Pada umumnya koefisien *rix* di atas 0,30 atau di atas 0,25 sudah dianggap mengindikasikan daya diskriminasi yang baik.

Proses validasi alat ukur menggunakan metode *try out* skala yang telah disebar 1 kali dan kemudian butir item yang tidak valid akan dibuang. Validitas suatu item pernyataan dapat dilihat pada hasil output SPSS versi 22. Validitas masing-masing item pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item- total correlation* masing-masing item pernyataan.

Dalam penelitian *try out* yang telah dilakukan sebelumnya, dari 90 item yang terdapat pada skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja diketahui hanya 35 item yang valid, sedangkan sisanya sebanyak 55 item dinyatakan gugur. Item- item yang gugur dikarenakan skor validitasnya kurang dari 0,25. Jumlah total item yang digunakan pada skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja untuk penelitian adalah 35 item.

Sedangkan dari 35 item yang terdapat pada skala Stres Kerja diketahui hanya 24 item yang valid, sedangkan sisanya sebanyak 11 item dinyatakan gugur. Item-item yang gugur dikarenakan skor validitasnya kurang dari 0,25. Jumlah total item yang digunakan pada skala Stres Kerja untuk penelitian adalah sebanyak 24 item.

Adapun detail nilai validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Indeks Validitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item Diujikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas
Skala Persepsi Lingkungan Kerja	90	35	0,262 – 0,642
Skala Stres Kerja	35	24	0,267 – 0,692

Reliabilitas Instrument

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran (dalam Azwar, 2014). Untuk mencari nilai estimasi reliabilitas dari instrument penelitian yang digunakan, peneliti menggunakan teknik Alpha Cronbach, dalam perhitungannya adalah dengan menggunakan program SPSS 22. Azwar (2014), secara teoritik koefisien Reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Jadi semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 berarti semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Hasil hasil uji reliabilitas skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan 35 item yang valid adalah sebesar 0,876. Sedangkan uji reliabilitas skala Stres Kerja dengan 24 item yang valid

adalah sebesar 0,888. Oleh karena itu, skala Stres Kerja dan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Indeks Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Indeks Reliabilitas (Cronbach's Alpha)
Skala Persepsi Lingkungan Kerja	0,876
Skala Stres Kerja	0,888

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Secara umum prosedur penelitian dan pengambilan data dilakukan dengan tiga prosedur utama, sebagai berikut :

Persiapan, tahap ini diawali dengan menyusun instrument penelitian berupa skala Gutmann dan skala likert. Untuk skala Persepsi Lingkungan Kerja menggunakan alat ukur adaptasi dari *Rudolf Moos' Work Environment Scale* pada tahun 1994 yang dikembangkan oleh Maqsood pada tahun 2011. Sedangkan skala Stres Kerja menggunakan skala penelitian dari Hunsaker & Cook yang dikembangkan oleh Wijono pada tahun 2010. Selanjutnya dilakukan penyebaran angket untuk *try out* ke *Serviceman* yang dimulai dari tanggal 10 Agustus – 18 Agustus 2016. Uji coba tersebut dilakukan untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur yang telah dibuat oleh peneliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menginputkan hasil uji coba pada tiap item *instrument* pada SPSS *for windows* versi 22. Untuk mengetahui validitasnya peneliti membandingkan antara angka R hitung dan R tabel yang didapatkan melalui perhitungan *statistic* pada SPSS. Kemudian melihat reliabilitas instrument melalui perbandingan angka *Cronbach Alpha* pada hasil output perhitungan SPSS dengan r tabel.

Tahap kedua dalam prosedur penelitian adalah melakukan pengambilan data yang dilakukan dengan cara membagikan skala yang telah valid kepada *Serviceman* di PT. Trakindo Balikpapan yang dilakukan pada tanggal 22 Agustus – 29 Agustus 2016. Setelah data diperoleh, peneliti melakukan *entry* data yang kemudian akan dilanjutkan dengan proses analisa data menggunakan program IBM SPSS *Statistic* 22.

Tahap ketiga yaitu analisa, sebelum melakukan analisa data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji kenormalan data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang nantinya akan menentukan teknik analisa data yang akan digunakan untuk menguji korelasi kedua variabel penelitian. Setelah didapatkan hasil uji bahwa data normal maka dapat dilanjutkan dengan uji korelasi menggunakan *product moment*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Trakindo Utama Balikpapan, didapatkan gambaran umum tentang subjek penelitian yang dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Subjek penelitian

Kategori	Frekuensi	Total
Jenis Kelamin		
Laki-laki	79 orang (100%)	79
Usia		
(21-25) tahun	26 orang (33%)	79
(26-30) tahun	36 orang (45%)	
(31-35) tahun	14 orang (18%)	
(36-40) tahun	3 orang (4%)	
Lama Bekerja		
(1-5) tahun	51 orang (65 %)	79
(6-10) tahun	23 orang (29%)	
(11-15) tahun	5 orang (6%)	

Berdasarkan tabel 3, maka dapat dijelaskan bahwa subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki berjumlah 79 orang (100%). Kemudian bila dilihat dari rentang usia terbanyak pada rentangan usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 36 orang (45%), pada rentang usia 21-25 tahun sebanyak 26 orang (33%), pada rentang usia 31-35 tahun sebanyak 14 orang (18%), dan paling sedikit pada rentangan usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 3 orang (4%). Sedangkan bila dilihat dari lama bekerja, subjek dengan lama bekerja terbanyak yaitu pada rentangan 1-5 tahun sebanyak 51 orang (65%), kemudian rentangan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 23 orang (29%), dan paling sedikit dengan lama bekerja pada rentangan 11-15 tahun bekerja sebanyak 5 orang (6%)

Tabel 4. Deskripsi Persepsi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada *Serviceman*

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Persepsi Lingkungan Kerja			
Positif	T-Score > 50	43	54,4%
Negatif	T-Score < 50	36	45,6%
Total		79	100%
Stres Kerja			
Tinggi	T-Score > 50	42	53,2%
Rendah	T-Score < 50	37	46,8%
Total		79	100%

Persepsi Lingkungan Kerja yang dimiliki subjek cenderung Positif, sebesar 43 subjek (54,4%). Begitupula dengan Stres Kerja 42 subjek (53,2%) memiliki Stres Kerja tinggi.

Tabel 5. Uji Normalitas Data Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Variabel	Nilai p
Persepsi Lingkungan Kerja	0,2
Stres Kerja	0,06

Uji kenormalan data dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas pada variabel Persepsi Lingkungan Kerja memperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,2 ($p > 0,05$). Sedangkan pada variabel Stres kerja memperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,06 ($p > 0,05$). Sehingga, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi **normal**. Karena data berdistribusi normal maka dapat digunakan uji parametrik menggunakan analisa data *product moment* yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Tabel 6. Korelasi persepsi lingkungan kerja non fisik dan stres kerja

N	Koefisiensi korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Taraf Kemungkinan Kesalahan	P (nilai signifikansi)
79	-0,283	0,566	5% (0,05)	0,012

Berdasarkan hasil uji analisis *Product moment* diperoleh hasil $r = -0,283$ dan $p < 0,05$ ($p = 0,012$), dapat dikatakan ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja. Kemudian koefisien determinasi (r^2) berdasarkan hasil analisa data diatas adalah 0,566 yang berarti sumbangan efektif dari Persepsi Lingkungan Kerja non Fisik yang diberikan dalam Stres Kerja sebesar 56,6% sedangkan pengaruh faktor lain terhadap Stres Kerja sebesar 43,4 %.

Tabel 7. Korelasi persepsi lingkungan kerja fisik dan stres kerja

N	Koefisiensi korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Taraf Kemungkinan Kesalahan	P (nilai signifikansi)
79	-0,269	0,07	5% (0,05)	0,016

Berdasarkan hasil uji analisis *Product moment* diperoleh hasil $r = -0,269$ dan $p < 0,05$ ($p = 0,016$), dapat dikatakan ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja. Kemudian koefisien determinasi (r^2) berdasarkan hasil analisa data diatas adalah 0,07 yang berarti sumbangan efektif dari Persepsi Lingkungan Kerja non Fisik yang diberikan dalam Stres Kerja sebesar 7% sedangkan pengaruh faktor lain terhadap Stres Kerja sebesar 93 %.

Tabel 8. Korelasi Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

N	Koefisiensi korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Taraf Kemungkinan Kesalahan	P (nilai signifikansi)
79	-0,291	0,08	1% (0,01)	0,009

Berdasarkan hasil uji analisis *Product moment* diperoleh hasil $r = -0,291$ dan $p < 0.01$ ($p = 0,009$), dapat dikatakan ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Kemudian koefisien determinasi (r^2) berdasarkan hasil analisa data diatas adalah 0,08 yang berarti sumbangan efektif dari Persepsi Lingkungan Kerja yang diberikan dalam Stres Kerja sebesar 8% sedangkan pengaruh faktor lain terhadap Stres Kerja sebesar 92 %.

DISKUSI

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan yang negatif dan berlawanan antara persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja *serviceman* di PT Trakindo Utama Balikpapan, dikarenakan nilai koefisien korelasi sebesar -0,291 dan nilai p sebesar 0,009. Hal itu berarti bila semakin positif persepsi lingkungan kerja karyawan (*Serviceman*) maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Markey, dkk(2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahwa tempat kerja mereka adalah tempat kerja yang baik untuk bekerja secara positif, seperti memiliki manajemen yang bertanggung jawab dan tidak terancam dari bahaya di tempat kerja akan mengurangi stres yang dialami karyawan. dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya hubungan negatif antara persepsi lingkungan kerja dan stres kerja, yang mana apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerjanya maka stres kerja yang dialami karyawan akan rendah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Shea, Pettit & De Cieri (2011) yang mengatakan bahwa ada hubungan negatif antara persepsi lingkungan kerja fisik dan stres kerja serta dampaknya bagi kesehatan karyawan. Dalam penelitiannya persepsi lingkungan kerja fisik ini berkorelasi dengan kesehatan psikologis individu seperti stres kerja, kecemasan (*anxiety*), dan depresi.

Menurut Robbins (1998), persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif. Misalnya, dimungkinkan bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan memandang perusahaan itu sebagai tempat yang hebat untuk bekerja, kondisi kerja yang menguntungkan, tugas pekerjaan yang menarik, upah yang baik, manajemen yang bijaksana dan bertanggung jawab namun tidak semua orang memiliki persepsi seperti itu. Persepsi orang terhadap lingkungan kerjanya pasti akan berbeda-beda, hal ini akan mengakibatkan perbedaan pada tingkat stres kerja. Tinggi rendahnya suatu stres kerja tergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikan lingkungan kerjanya. Persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja akan membuat stres kerja yang dialami rendah dan sebaliknya, karena lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab munculnya stres kerja.

Banyaknya kasus mengenai stres kerja ini menjadi tanggung jawab pihak-pihak organisasi didalamnya seperti manajer departemen dan supervisor untuk lebih memperhatikan *stressor* kerja yang dialami karyawannya misalkan saja untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja mereka baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang sehat akan mengurangi dampak negatif dari stres kerja yang dialami karyawan. (Clark, dalam Bickford, 2005).

Lingkungan kerja yang sehat dan aman dapat mempengaruhi persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan persepsi yang dimiliki karyawan baik itu positif maupun negatif, hal ini akan berdampak pada stres kerja yang dialami karyawan selama bekerja. Seorang karyawan (*serviceman*) yang bekerja pada lingkungan kerja yang tergolong memiliki tingkat kecelakaan kerja tinggi akan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja jika lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan tersebut dapat menjamin keselamatan para pekerjanya dengan baik. Selain dari lingkungan kerja fisik yang baik (seperti sirkulasi udara yang bagus, fasilitas yang memadai, dekorasi tempat kerja dan peralatan kerja yang aman), lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya misalkan saja ketika karyawan (*serviceman*) merasa pekerjaannya ini adalah pekerjaan yang berat dan beresiko tinggi dan berfikir bahwa dalam pekerjaannya ini membutuhkan waktu yang lebih lama bekerja daripada para pekerja negeri sipil (PNS) yang bisa lebih banyak menghabiskan waktunya bersama keluarga, peran organisasi atau atasan disini akan mengurangi dampak stres yang dialami karyawan akibat dari persepsi negatif terhadap lingkungan kerja bila atasan (supervisor) memberikan dukungan organisasi kepada pekerjanya dan mampu memberikan lingkungan psikologis yang baik para bagi pekerjanya.

Pada hasil penelitian yang dilakukan pada *serviceman* yang memiliki rentang usia 21-40 tahun dan rentang lama bekerja 1-15 tahun, ditemukan bahwa tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja mereka cenderung positif yaitu sebanyak 54,4% karyawan namun tingkat stres kerja mereka juga tergolong tinggi. Pada hasil product moment yang digunakan untuk mengetahui hubungan persepsi lingkungan kerja dan stres kerja karyawan menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan ($r=-0,291$ dan $p=0,009$) yang berarti semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya maka akan semakin rendah tingkatan stres kerja yang dialami karyawan. Apabila ditinjau dari hubungan persepsi lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik dengan stres kerja karyawan menunjukkan persentase lebih banyak yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja merupakan sumbangan dari lingkungan kerja non fisik daripada lingkungan kerja fisik yaitu pada lingkungan kerja non fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 56,6% sedangkan pada lingkungan kerja fisik hanya memberikan sumbangan efektif sebesar 7%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa persepsi lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti walaupun *serviceman* tahu bahwa mereka bekerja di area lingkungan kerja fisik yang berbahaya namun ini bukan menjadi hal yang sangat mempengaruhi mereka dalam bekerja, sebaliknya bahwa lingkungan kerja non fisiklah yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja pada *serviceman*.

Berdasarkan analisis data diketahui sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sebesar 8% terhadap tingkat stres kerja pada karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,08. Hal ini berarti masih terdapat 92% faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja *Serviceman* diluar variabel

persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja seperti ciri kepribadian individu, budaya organisasi, dan serta pemberian kompensasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lowe, Schellenberg, & Shannon (2003), mereka mengungkapkan ada faktor lain diluar lingkungan kerja yang aman dan sehat yang diperlukan oleh karyawan dan hal ini akan berpengaruh pada kesejahteraan karyawan dalam bekerja seperti komunikasi / dukungan, tuntutan pekerjaan, sumber daya, imbalan ekstrinsik, dan otonomi, secara signifikan terkait dengan keafiatan yang dilaporkan ditempat kerja

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada *Serviceman* ($p < 0,01$, $p = 0,009$; $r^2 = 0,08$). Hal ini juga berarti bahwa sumbangan efektif persepsi lingkungan kerja terhadap stres kerja *Serviceman* 8%, sedangkan 92% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti ciri kepribadian individu, budaya organisasi, tuntutan pekerjaan serta pemberian kompensasi.

Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi Perusahaan Swasta khususnya yang bergerak dalam bidang alat berat mengenai stres kerja pada *Serviceman*. Untuk mengurangi dampak negatif dari stres kerja, maka dibutuhkan persepsi terhadap lingkungan kerja yang positif dari *Serviceman* sehingga efektifitas perusahaan ataupun instansi akan meningkat yang berarti kualitas kerja juga akan meningkat. Bagi Supervisor, diharapkan mampu menciptakan lingkungan psikologis yang baik seperti memberikan dukungan sosial kepada karyawan, bersikap adil, serta mampu menerima saran dan masukan karyawan demi kenyamanan bersama dalam bekerja.

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak sekali terdapat kekurangan, diantaranya perlu diperhatikan apakah Stres Kerja tinggi yang dialami *Serviceman* dikarenakan persepsi negatif terhadap lingkungan kerjanya atau karena ketidaksinkronan antara gaji yang diterima dengan beban kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambah informasi lain yang dapat mempengaruhi Stres Kerja serta melakukan penelitian dengan subjek yang lebih luas. Selain itu peneliti juga menyarankan untuk meneliti faktor lain diluar persepsi lingkungan kerja seperti ciri kepribadian individu maupun kompensasi yang diterima karyawan.

REFERENSI

- Ajala.E.(2012). The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity. The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network. *Volume 12, No. 1, June 2012*. University of Ibadan:African
- Anggara, S & Suhendi H, (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Azwar, Saifuddin.(2013).*Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin.(2014).*Metode Penelitian, Edisi 1*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Beehr.T.A. (1995). *Psychological Stres in the Workplace, People and organizations. Edisi Revisi*. London: Routledge.
- Bickford, Melanie.(2005). *Stress in the workplace : A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions*.Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division August 2005.
- Brealey, Erika. (2002). *Seri 10 Menit Menghilangkan Stres (terjemahan Sara C. Simanjuntak)*. Batam : Karisma Publishing Group
- Chandrasekar.(2011). Workplace Environment And Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online). Vol. 1 Issue 1 January 2011*. Alagappa University, Karaikudi: India.
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32(2), 233-248.
- Karimi & Alipour.(2011). Reduce Job stres in Organizations: Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science.Vol. 2 No. 18; October 2011*
- Kozlowski,S.W.J.,&Doherty,M.L.(1989).Integration of climate and leadership:Examination of a neglected issue.*Journal of Applied Psychology*, 75(4), 546-553.
- Kurniawati, Diesty Eka. (2009). Tinjauan Persepsi Bahaya Psikososial Kerja Pada Pekerja Bagian Direct Service PT. Trakindo Utama Cabang Jakarta, Tahun 2009.*Skripsi*.Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia: Depok.
- Lowe,Graham.(2003). Correlates of Employees' Perceptions of a Healthy Work Environment. *American Journal of Health Promotion July/August 2003, Vol. 17, No. 6*
- Luthans.(2005).*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor,M.,dkk.(2011).The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan.*Journal of Business Studies Quarterly.Vol. 2, No. 3, pp. 50-56*

- Maqsood. (2011). *Work Environment, Burnout, Organizational Commitment, And Role Of Personal Variables As Moderators*. National Institute Of Psychology. Quaid-i-Azam University: Islamabad
- Markey,Ray.,dkk.(2012). *The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit*. Faculty of Business and Law.
- Moos, R. H. (1994). *Work Environment Scale Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moorhead & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9*.Jakarta:Salemba Empat
- Naqvt,dkk.(2013). Job Stres and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. July 2013 Vol 5, No 3.
- Nitisemito, Alex.(1982).*Manajemen;suatu dasar dan pengantar*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Ratih & Suwandi.(2013). Analisis Hubungan Antara Faktor Individu dan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Di Bagian Produksi PT. X Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 2, No. 2 Jul-Des 2013: 97–105
- Rice, Philip L. (1999). *Stress and Health*. United States of America: Brooks/Cole Publishing company.
- Robbins,Stephen P.(1998).*Organizational behavior: concept, controversies, applications*. New Jersey:Prentice-Hall,Inc
- Robbins Stephen&Judge T.,(2008).*Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1*.Jakarta:Salemba Empat
- Sedarmayanti.(2009).*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja:Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*.Bandung:CV.Mandar Maju
- Shea,Tracey, dkk.(2011). *Work environment stress: The impact of the physical work environment on psychological health*. Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW). Faculty of Business and Economics, Monash University
- Susilawati.(2013). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton.Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.*Skripsi*.Universitas Hasanuddin Makassar.
- Susilo, Tri. (2007).Analisis pengaruh faktor lingkungan fisik dan non fisik terhadap stres kerja pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Tekmapro : Journal of Industrial Engineering and Management*, 2 (2). pp. 95-100. ISSN 1907-5146
- Thoha, Miftah. (1995). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya)*. Jakarta : Rajawali Pers.

Trianasari, Yuni. (2005). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Kerja. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS

U.S.Department Of Labor.(2015).National Census Of Fatal Occupational Injuries In 2014 (Preliminary Results). Bureau Of Labor Statistics. Departement Of Labor.United States Of America-, Diakses pada September 2015.

U.S.Department Of Labor.(1999).Issues In Labor Statistics. Occupational Stress.Washington, DC : Postal Square Building-, Diakses pada September 2015.

Waluyo, Dr.Ir. M.(2013). *Psikologi Industri, cetakan 1*.Jakarta:Indeks

Widhiastuti, Hardani.(2002). Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi. No. 1*: 28-42. Semarang: Universitas Semarang.

Wijono,S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi:Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia edisi pertama*.Jakarta:Kencana

<http://ekonomi.inilah.com/read/detail/2202286/angka-kecelakaan-kerja-trakindo-turun%2060>.

Diakses tanggal 20 Desember 2015

<http://bali.tribunnews.com/2015/04/01/peneliti-kasus-bunuh-diri-tinggi-karena-kelelahan-dan-stres-kerja> . Diakses tanggal 20 Desember 2015

<http://www.republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/16/01/19/o16kf6330-kecelakaan-kerja-di-jakarta-capai-lebih-dari-5-ribu-kasus>. Diakses tanggal 20 Desember 2015

LAMPIRAN

Skala Persepsi Lingkungan Kerja sebelum *Try Out*

IDENTITAS DIRI

- a. No Responden: (diisi oleh peneliti)
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin : () Laki-laki
() Perempuan
- d. Lama Bekerja : Tahun
- e. Status Perkawinan : () Belum Menikah
() Menikah

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dibawah ini terdapat 90 pernyataan tentang tempat dimana Bapak/Saudara bekerja. Bapak/Saudara diminta untuk memberikan pendapat yang sesuai dengan diri Bapak/Saudara. Jawaban yang Bapak/Saudara berikan tidak ada benar dan salah, jadi dimohon untuk mengerjakannya dengan sungguh-sungguh. Jawaban yang Bapak/Saudara berikan akan digunakan untuk keperluan penelitian saja dan akan dijamin kerahasiaannya.

Dibawah ini terdapat 2 alternatif jawaban yaitu “Benar”, dan “Salah”. Diharapkan kepada Bapak/Saudara untuk menjawab dengan melingkari jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Saudara rasakan. Dimohon Bapak/Saudara teliti untuk menjawab setiap pernyataan yang terlampir dibawah ini. Dan jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

1. Pekerjaan saya sungguh menantang.	Benar	Salah
2. Orang-orang berusaha keras membantu karyawan baru agar merasa nyaman.	Benar	Salah
3. Supervisor cenderung meremehkan para pekerja.	Benar	Salah
4. Hanya segelintir pekerja yang dibebani tanggung jawab penting.	Benar	Salah
5. Orang-orang bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan.	Benar	Salah
6. Ada tekanan terus-menerus (dari tempat kerja) agar para karyawan tetap bekerja.	Benar	Salah
7. Terkadang terjadi ketidak-teraturan.	Benar	Salah
8. Ada penekanan yang ketat untuk menaati kebijakan dan peraturan.	Benar	Salah
9. Melakukan suatu hal dengan cara yang berbeda akan mendapatkan apresiasi.	Benar	Salah
10. Kondisi ruangan kerja terkadang terasa terlalu panas.	Benar	Salah
11. Semangat kelompok yang kurang.	Benar	Salah
12. Suasana lingkungan yang cukup adil (tidak berpihak kepada orang tertentu).	Benar	Salah
13. Supervisor biasanya memuji pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan baik.	Benar	Salah
14. Pekerja memiliki banyak kebebasan untuk melakukan sesuatu semau mereka.	Benar	Salah
15. Banyak waktu yang terbuang akibat berbagai hal yang tidak tepat guna.	Benar	Salah

16. Segala sesuatu selalu terasa mendesak.	Benar	Salah
17. Semua kegiatan selalu terencana dengan baik.	Benar	Salah
18. Jika mereka mau, orang-orang boleh mengenakan pakaian yang tidak biasa pada saat bekerja.	Benar	Salah
19. Ide-ide baru dan berbeda selalu diberi kesempatan untuk dicoba	Benar	Salah
20. Ruang kerja memiliki kondisi penerangan yang sangat bagus.	Benar	Salah
21. Banyak orang yang tampaknya hanya membuang-buang waktu.	Benar	Salah
22. Orang-orang memiliki ketertarikan personal satu sama lain.	Benar	Salah
23. Supervisor cenderung menekan kritikan dari para karyawan.	Benar	Salah
24. Para karyawan didorong untuk membuat keputusan sendiri.	Benar	Salah
25. Jarang sekali pekerjaan ditunda hingga keesokan hari	Benar	Salah
26. Orang-orang tidak memiliki kesempatan untuk bersantai	Benar	Salah
27. Aturan-aturan yang ada agak samar dan rancu	Benar	Salah
28. Orang-orang diharapkan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam	Benar	Salah
29. Tempat kerja ini menjadi tempat pertama untuk mencoba ide baru	Benar	Salah
30. Tempat kerja yang terlalu penuh sesak	Benar	Salah
31. Orang-orang tampaknya bangga akan organisasi ini	Benar	Salah
32. Para karyawan jarang melakukan sesuatu secara bersama sepulang kerja	Benar	Salah
33. Supervisor biasanya memberikan penghargaan sepenuhnya terhadap ide yang	Benar	Salah
34. Orang-orang dapat menggunakan inisiatif mereka sendiri untuk melakukan	Benar	Salah
35. Ini adalah tempat yang sangat efisien dan berorientasi penuh pada pekerjaan	Benar	Salah
36. Tidak ada seorangpun yang bekerja terlalu berat	Benar	Salah
37. Tanggung jawab supervisor dijabarkan dengan sangat jelas	Benar	Salah
38. Supervisor mengawasi para karyawan dari dekat	Benar	Salah
39. Keragaman dan perubahan tidaklah terlalu penting	Benar	Salah
40. Tempat ini memiliki tampilan yang bergaya dan modern	Benar	Salah
41. Orang-orang melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuh tenaga	Benar	Salah
42. Orang-orang umumnya jujur mengenai perasaan mereka	Benar	Salah
43. Supervisor sering mengkritisi para karyawan atas hal-hal kecil	Benar	Salah
44. Supervisor mendorong para karyawan untuk mengandalkan diri mereka sendiri	Benar	Salah
45. Menyelesaikan banyak pekerjaan dirasa penting oleh setiap orang	Benar	Salah
46. Tidak ada tekanan waktu dalam bekerja	Benar	Salah
47. Detail mengenai pekerjaan yang diberikan umumnya dijelaskan kepada para	Benar	Salah
48. Ketetapan dan peraturan yang ada dijalankan dengan baik	Benar	Salah
49. Metode-metode yang sama telah digunakan dalam waktu yang cukup lama	Benar	Salah

50. Tempat kerja membutuhkan beberapa dekorasi interior baru	Benar	Salah
51. Hanya sedikit orang yang pernah bekerja sukarela	Benar	Salah
52. Para karyawan sering makan siang bersama	Benar	Salah
53. Para karyawan umumnya merasa bebas untuk meminta kenaikan gaji	Benar	Salah
54. Para karyawan umumnya tidak mencoba untuk menjadi unik dan berbeda	Benar	Salah
55. Ada penekanan terhadap kebijakan “bekerja sebelum bermain”	Benar	Salah
56. Sangat sulit untuk tetap mengimbangi beban kerja yang ada	Benar	Salah
57. Para karyawan sering bingung terhadap apa yang sebenarnya harus mereka	Benar	Salah
58. Supervisor selalu memeriksa para karyawan dan mengawasi mereka dengan	Benar	Salah
59. Perusahaan jarang mencoba pendekatan baru dalam menghadapi masalah yang	Benar	Salah
60. Dekorasi ruangan yang ada membuat tempat kerja terasa nyaman	Benar	Salah
61. Suasana tempat kerja terasa hidup	Benar	Salah
62. Karyawan yang bertentangan pendapat dengan yang lain dalam organisasi tidak	Benar	Salah
63. Ekspektasi dari supervisor terhadap para karyawan terlalu tinggi	Benar	Salah
64. Para karyawan didorong untuk belajar akan suatu hal meskipun hal tersebut tidak	Benar	Salah
65. Para karyawan bekerja dengan sangat keras	Benar	Salah
66. Pekerjaan Anda bisa tetap selesai meskipun Anda bersantai	Benar	Salah
67. Balas jasa (<i>fringe benefit</i>) dijelaskan sepenuhnya kepada para karyawan	Benar	Salah
68. Supervisor jarang menyerah terhadap tekanan para karyawan	Benar	Salah
69. Keadaan di tempat kerja cenderung tetap sama (tidak ada perubahan)	Benar	Salah
70. Keadaan terkadang menjadi kacau/tidak teratur	Benar	Salah
71. Sulit untuk membuat orang-orang mengerjakan pekerjaan lembur	Benar	Salah
72. Para karyawan sering bercerita tentang masalah pribadi mereka kepada satu sama	Benar	Salah
73. Para karyawan membahas masalah pribadi dengan supervisor	Benar	Salah
74. Para karyawan tetap bekerja dengan cukup baik tanpa adanya supervisor	Benar	Salah
75. Orang-orang tampak kurang efisien dalam bekerja	Benar	Salah
76. Selalu ada tenggat waktu yang harus dipenuhi	Benar	Salah
77. Ketetapan dan peraturan terus berubah-ubah	Benar	Salah
78. Para karyawan diharuskan menaati ketetapan dan peraturan yang ada	Benar	Salah
79. Ada nuansa yang baru dan segar di tempat kerja	Benar	Salah
80. Perabotan (di tempat kerja) biasanya tersusun dengan rapi	Benar	Salah
81. Pekerjaan yang harus dikerjakan biasanya sangat menarik	Benar	Salah
82. Orang-orang sering membuat masalah dengan membicarakan orang lain di	Benar	Salah
83. Supervisor benar-benar memperjuangkan para karyawannya	Benar	Salah
84. Supervisor mengadakan pertemuan secara teratur dengan para karyawannya	Benar	Salah
85. Ada kecenderungan dari para pekerja untuk datang kerja terlambat	Benar	Salah
86. Orang-orang sering kali harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan mereka	Benar	Salah

87. Supervisor mendorong para pekerja untuk rapi dan teratur	Benar	Salah
88. Jika ada karyawan yang datang terlambat, dia bisa menggantinya dengan pulang kerja terlambat	Benar	Salah
89. Keadaan nampak selalu berubah	Benar	Salah
90. Ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik	Benar	Salah

Skala Stres Kerja sebelum *Try Out*

IDENTITAS DIRI

- a. No Responden: (diisi oleh peneliti)
- b. Umur :

- c. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
 ☐ Perempuan
- d. Lama Bekerja : Tahun
- e. Status Perkawinan : ☐ Belum Menikah
 ☐ Menikah

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Saudara diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada skala ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Pernyataan-pernyataan dibawah ini mempunyai 4 (empat) alternatif jawaban yaitu :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai keadaan yang sebenarnya. Dan jangan sampai ada yang terlewatkan.

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa mudah lelah, walaupun hanya mengerjakan pekerjaan yang sederhana sekalipun.				
2.	Saya merasa kehabisan tenaga setiap kali bekerja disini.				
3.	Saya mudah sakit kepala setelah selesai bekerja				
4.	Saya merasa sakit perut ketika tiba-tiba diberi beban kerja yang				

	terlalu berat atau diluar kemampuan saya				
5.	Beban kerja yang terlalu banyak membuat bagian dalam perut saya menjadi tegang.				
6.	Saya menjadi sulit bernafas saat saya memikirkan beban kerja saya yang berlebihan.				
7.	Setiap saya selesai mengerjakan pekerjaan saya, saya merasa nafas saya sering tersengal-sengal				
8.	Tangan dan kaki saya sering berkeringat ketika sedang diawasi oleh supervisor dalam bekerja.				
9.	Saya merasa tekanan darah saya meningkat saat menghadapi beban kerja yang terlalu berat				
10.	Jantung saya sering berdebar ketika dihadapkan pada pekerjaan yang berat.				
11.	Saya terhindar dari gangguan pernafasan ketika mengerjakan tugas yang berat				
12.	Tekanan darah saya normal menghadapi tugas kerja yang berat				
13.	Jantung saya berdetak normal saat mengerjakan tugas dalam jumlah banyak				
14.	Saya kurang merasa puas dengan prestasi kerja saya selama ini				
15.	Saya menjadi mudah naik darah ketika diburu-buru oleh target-target penyelesaian pekerjaan				
16.	Saya mudah tersinggung apabila mendapat kritikan dari rekan kerja				
17.	Kesendirian saya mengatasi masalah dalam pekerjaan membuat saya bingung dan tidak tahu harus berbuat apa.				
18.	Saya merasa sulit sekali berkonsentrasi pada saat bekerja.				
19.	Saya merasa sering cemas ketika mengerjakan pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan.				
20.	Saya merasa takut/gelisah ketika pekerjaan saya belum selesai pada renggang waktu yang diberikan oleh perusahaan.				
21.	Saya merasa tidak dapat rileks selama berada ditempat kerja walaupun pekerjaan saya sudah selesai.				
22.	Saya bersikap tenang ketika kurang mampu mengerjakan tugas.				
23.	Emosi saya stabil meskipun banyak menghadapi masalah pekerjaan				
24.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah selesai dikerjakan				
25.	Saya bersikap tenang saat menghadapi masalah ditempat kerja				
26.	Tuntutan di tempat kerja membuat saya sulit tidur				
27.	Rutinitas dalam menjalankan tugas kerja sehari-hari membuat saya mudah menyalahkan dan melawan orang lain.				
28.	Ketika atasan menegur saya ditempat kerja maka saya akan membela diri				
29.	Nafsu makan saya menjadi tidak stabil karena banyaknya tekanan di tempat kerja				
30.	Setiap kali saya merasa cemas karena pekerjaan saya, maka saya minum obat penenang.				

31.	Saya banyak minum-minuman keras saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
32.	Saya lebih banyak mengkonsumsi rokok saat beban pekerjaan terasa lebih berat.				
33.	Jadwal makan saya tidak berubah meskipun banyak tugas yang harus diselesaikan				
34.	Saya mengkonsumsi obat untuk bisa tidur dengan tenang.				
35.	Saya mampu mengendalikan diri untuk tidak terjerumus ke dalam hal yang dapat merugikan diri sendiri				

Skala Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja setelah *Try Out*

PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Salam kenal, saya adalah mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir saya (tugas akhir Strata 1). Saya membutuhkan bantuan Bapak/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi skala yang terlampir. Dimohon terlebih dahulu untuk mengisi lembar identitas diri sebelum mengisi skala. Pada skala ini terdapat beberapa pernyataan yang harus diisi sesuai dengan apa yang Bapak/Saudara rasakan atau pikirkan dan yang paling sesuai dengan diri Bapak/Saudara. Tidak ada penilaian salah atau benar pada jawaban yang Bapak/Saudara berikan, dan kerahasiaan jawaban Bapak/Saudara akan terjamin. Saya harap Bapak/Saudara tidak melewati satupun pernyataan yang ada demi kelengkapan informasi, karena itu saya mohon untuk memeriksa kembali kelengkapan jawaban Bapak/Saudara. Mohon maaf bila ada pernyataan yang kurang berkenan, karena pernyataan-pernyataan tersebut hanyalah untuk kepentingan penelitian semata.

Atas bantuan dan kerjasamanya dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Malang, 22 Agustus 2016

Peneliti

Anggi Putri Dariyanti

IDENTITAS DIRI

- a. No Responden: (diisi oleh peneliti)
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin : () Laki-laki

() Perempuan

d. Lama Bekerja : Tahun

e. Status Perkawinan : () Belum Menikah

() Menikah

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dibawah ini terdapat 35 pernyataan tentang tempat dimana Bapak/Saudara bekerja. Bapak/Saudara diminta untuk memberikan pendapat yang sesuai dengan diri Bapak/Saudara. Jawaban yang Bapak/Saudara berikan tidak ada benar dan salah, jadi dimohon untuk mengerjakannya dengan sungguh-sungguh. Jawaban yang Bapak/Saudara berikan akan digunakan untuk keperluan penelitian saja dan akan dijamin kerahasiaannya.

Dibawah ini terdapat 2 alternatif jawaban yaitu “Benar”, dan “Salah”. Diharapkan kepada Bapak/Saudara untuk menjawab dengan melingkari jawaban yang sesuai dengan apa yang Bapak/Saudara rasakan. Dimohon Bapak/Saudara teliti untuk menjawab setiap pernyataan yang terlampir dibawah ini. Dan jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

1. Supervisor cenderung meremehkan para pekerja.	Benar	Salah
2. Orang-orang bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan.	Benar	Salah
3. Terkadang terjadi ketidak-teraturan.	Benar	Salah
4. Melakukan suatu hal dengan cara yang berbeda akan mendapatkan apresiasi.	Benar	Salah
5. Semangat kelompok yang kurang.	Benar	Salah
6. Supervisor biasanya memuji pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan baik.	Benar	Salah
7. Banyak waktu yang terbuang akibat berbagai hal yang tidak tepat guna.	Benar	Salah
8. Semua kegiatan selalu terencana dengan baik.	Benar	Salah
9. Ide-ide baru dan berbeda selalu diberi kesempatan untuk dicoba	Benar	Salah
10. Banyak orang yang tampaknya hanya membuang-buang waktu.	Benar	Salah
11. Tempat kerja yang terlalu penuh sesak	Benar	Salah
12. Orang-orang tampaknya bangga akan organisasi ini	Benar	Salah
13. Para karyawan jarang melakukan sesuatu secara bersama sepulang kerja	Benar	Salah
14. Supervisor biasanya memberikan penghargaan sepenuhnya terhadap ide yang	Benar	Salah
15. Tanggung jawab supervisor dijabarkan dengan sangat jelas	Benar	Salah
16. Supervisor mengawasi para karyawan dari dekat	Benar	Salah
17. Supervisor sering mengkritisi para karyawan atas hal-hal kecil	Benar	Salah
18. Detail mengenai pekerjaan yang diberikan umumnya dijelaskan kepada para	Benar	Salah
19. Hanya sedikit orang yang pernah bekerja sukarela	Benar	Salah

20. Para karyawan umumnya merasa bebas untuk meminta kenaikan gaji	Benar	Salah
21. Para karyawan sering bingung terhadap apa yang sebenarnya harus mereka	Benar	Salah
22. Supervisor selalu memeriksa para karyawan dan mengawasi mereka dengan	Benar	Salah
23. Perusahaan jarang mencoba pendekatan baru dalam menghadapi masalah yang	Benar	Salah
24. Dekorasi ruangan yang ada membuat tempat kerja terasa nyaman	Benar	Salah
25. Suasana tempat kerja terasa hidup	Benar	Salah
26. Karyawan yang bertentangan pendapat dengan yang lain dalam organisasi tidak	Benar	Salah
27. Pekerjaan Anda bisa tetap selesai meskipun Anda bersantai	Benar	Salah
28. Supervisor jarang menyerah terhadap tekanan para karyawan	Benar	Salah
29. Keadaan terkadang menjadi kacau/tidak teratur	Benar	Salah
30. Sulit untuk membuat orang-orang mengerjakan pekerjaan lembur	Benar	Salah
31. Ketetapan dan peraturan terus berubah-ubah	Benar	Salah
32. Ada nuansa yang baru dan segar di tempat kerja	Benar	Salah
33. Orang-orang sering membuat masalah dengan membicarakan orang lain di	Benar	Salah
34. Supervisor benar-benar memperjuangkan para karyawannya	Benar	Salah
35. Supervisor mengadakan pertemuan secara teratur dengan para karyawannya	Benar	Salah

IDENTITAS DIRI

- a. No Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin : () Laki-laki

() Perempuan

d. Lama Bekerja : Tahun

e. Status Perkawinan : () Belum Menikah
() Menikah

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Saudara diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada skala ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Pernyataan-pernyataan dibawah ini mempunyai 4 (empat) alternatif jawaban yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai keadaan yang sebenarnya. Dan jangan sampai ada yang terlewatkan.

Contoh :

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering malas bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang berat				

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa mudah lelah, walaupun hanya mengerjakan pekerjaan yang sederhana sekalipun.				
2.	Saya merasa kehabisan tenaga setiap kali bekerja disini.				
3.	Saya mudah sakit kepala setelah selesai bekerja				

4.	Saya merasa sakit perut ketika tiba-tiba diberi beban kerja yang terlalu berat atau diluar kemampuan saya				
5.	Beban kerja yang terlalu banyak membuat bagian dalam perut saya menjadi tegang.				
6.	Saya menjadi sulit bernafas saat saya memikirkan beban kerja saya yang berlebihan.				
7.	Setiap saya selesai mengerjakan pekerjaan saya, saya merasa nafas saya sering tersengal-sengal				
8.	Tangan dan kaki saya sering berkeringat ketika sedang diawasi oleh supervisor dalam bekerja.				
9.	Saya merasa tekanan darah saya meningkat saat menghadapi beban kerja yang terlalu berat				
10.	Jantung saya sering berdebar ketika dihadapkan pada pekerjaan yang berat.				
11.	Saya terhindar dari gangguan pernafasan ketika mengerjakan tugas yang berat				
12.	Saya menjadi mudah naik darah ketika diburu-buru oleh target-target penyelesaian pekerjaan				
13.	Saya mudah tersinggung apabila mendapat kritikan dari rekan kerja				
14.	Saya merasa sulit sekali berkonsentrasi pada saat bekerja.				
15.	Saya merasa sering cemas ketika mengerjakan pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan.				
16.	Saya merasa takut/gelisah ketika pekerjaan saya belum selesai pada renggang waktu yang diberikan oleh perusahaan.				
17.	Saya merasa tidak dapat rileks selama berada ditempat kerja walaupun pekerjaan saya sudah selesai.				
18.	Emosi saya stabil meskipun banyak menghadapi masalah pekerjaan				
19.	Saya bersikap tenang saat menghadapi masalah ditempat kerja				
20.	Tuntutan di tempat kerja membuat saya sulit tidur				
21.	Rutinitas dalam menjalankan tugas kerja sehari-hari membuat saya mudah menyalahkan dan melawan orang lain.				
22.	Nafsu makan saya menjadi tidak stabil karena banyaknya tekanan di tempat kerja				
23.	Setiap kali saya merasa cemas karena pekerjaan saya, maka saya meminum obat penenang.				
24.	Saya lebih banyak mengkonsumsi rokok saat beban pekerjaan terasa lebih berat.				

Reliability

[DataSet1] I:\bubun anggi\SKRIPSI TRAKINDO NEW\BARU perbaikan\PRINT\input STRES.sav

Scale: ALL VARIABLES

Uji validitas dan reliabilitas skala stres kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	60	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	70.50	56.797	.585	.828
a2	70.40	56.007	.665	.826
a3	70.42	58.010	.442	.832
a4	70.48	56.864	.594	.828
a5	70.45	57.031	.554	.829
a6	70.52	56.152	.664	.826
a7	70.48	58.322	.414	.833
a8	70.38	56.376	.512	.829
a9	70.35	56.096	.544	.828
a10	70.33	55.955	.665	.826
a11	69.87	57.507	.332	.834
a12	70.20	59.858	.119	.840
a13	70.22	59.020	.260	.836
a14	69.70	60.214	.043	.843
a15	70.02	55.779	.498	.829
a16	70.40	57.736	.360	.833
a17	70.15	59.282	.133	.841
a18	70.47	56.728	.636	.828
a19	70.25	55.953	.651	.826
a20	69.78	57.461	.321	.835
a21	70.30	55.671	.580	.827
a22	69.92	58.586	.219	.838
a23	70.15	57.282	.356	.833
a24	70.28	59.223	.160	.839
a25	70.27	58.504	.343	.834
a26	70.35	57.689	.331	.834
a27	70.18	55.271	.500	.828
a28	70.08	59.840	.099	.841
a29	70.33	58.124	.273	.836
a30	70.88	58.613	.283	.835
a31	70.97	58.711	.224	.837
a32	70.83	56.582	.334	.835
a33	70.10	59.278	.119	.842
a34	68.75	64.936	-.402	.858
a35	70.57	60.182	.039	.844

Karena ada item yang tidak valid yaitu pada nilai *corrected item total-correlation* nilainya dibawah 0.25, yaitu item nomer 12,14,17,22,24,28,31,33,34,35 maka item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan proses analisis diulang untuk item yang valid saja.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	47.88	46.410	.598	.880
a2	47.78	45.630	.687	.878
a3	47.80	47.247	.501	.883
a4	47.87	46.355	.626	.880
a5	47.83	46.412	.601	.880
a6	47.90	45.786	.683	.878
a7	47.87	47.711	.442	.884
a8	47.77	45.741	.560	.881
a9	47.73	45.589	.579	.880
a10	47.72	45.596	.685	.878
a11	47.25	47.343	.304	.888
a13	47.60	48.651	.234	.888
a15	47.40	45.397	.516	.882
a16	47.78	47.257	.369	.885
a18	47.85	46.570	.610	.880
a19	47.63	45.456	.692	.878
a20	47.17	47.395	.283	.888
a21	47.68	45.271	.605	.879
a23	47.53	47.134	.329	.887
a25	47.65	48.401	.281	.887
a26	47.73	47.284	.330	.887
a27	47.57	44.690	.543	.881
a29	47.72	47.359	.311	.887
a30	48.27	48.165	.276	.887
a32	48.22	46.478	.311	.889

Karena ada item yang tidak valid yaitu pada nilai *corrected item total-correlation* nilainya dibawah 0.25, yaitu item nomer 13 maka item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan proses analisis diulang untuk item yang valid saja.

→ **Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	45.77	44.724	.608	.881
a2	45.67	43.989	.692	.879
a3	45.68	45.610	.500	.883
a4	45.75	44.733	.626	.880
a5	45.72	44.783	.602	.881
a6	45.78	44.173	.683	.879
a7	45.75	46.055	.443	.884
a8	45.65	44.197	.550	.881
a9	45.62	44.037	.570	.881
a10	45.60	43.973	.687	.879
a11	45.13	45.812	.290	.889
a15	45.28	43.732	.522	.882
a16	45.67	45.582	.374	.886
a18	45.73	44.945	.610	.881
a19	45.52	43.847	.692	.878
a20	45.05	45.743	.283	.889
a21	45.57	43.640	.609	.880
a23	45.42	45.535	.324	.888
a25	45.53	46.660	.294	.887
a26	45.62	45.562	.339	.887
a27	45.45	43.065	.546	.882
a29	45.60	45.736	.308	.888
a30	46.15	46.570	.267	.888
a32	46.10	44.871	.309	.890

Dari 35 aitem yang terdapat pada skala Stres Kerja diketahui hanya 24 aitem yang valid, sedangkan sisanya sebanyak 11 item dinyatakan gugur. Item-item yang gugur dikarenakan skor validitasnya kurang dari 0,25. Jumlah total item yang digunakan pada skala Stres Kerja untuk penelitian adalah sebanyak 24 item. Menurut Azwar (2014) pada umumnya koefisien *rix* di atas 0,30 atau di atas 0,25 sudah dianggap mengindikasikan daya diskriminasi yang baik. Kereliabelan sebuah data dapat dilihat pada table kedua (reliability statistic) didapatkan nilai dari cronbach's alpha (r alpha) = 0,888.

Azwar (2014), secara teoritik koefisien Reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Jadi semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 berarti semakin baik, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, skala Stres Kerja ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji validitas dan reliabilitas skala persepsi lingkungan kerja

Reliability

[DataSet1] I:\bubun anggi\SKRIPSI TRAKINDO NEW\BARU perbaikan\PRINT\ligku.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	56.65	92.604	.155	.812
a2	56.70	92.993	.080	.813
a3	56.68	91.068	.354	.809
a4	57.05	91.133	.246	.810
a5	56.57	92.046	.391	.810
a6	57.02	94.186	-.071	.817
a7	57.28	91.020	.313	.809
a8	56.75	93.072	.060	.814
a9	57.02	89.000	.472	.805
a10	57.18	92.152	.150	.812
a11	56.82	90.423	.354	.808
a12	57.20	97.010	-.377	.822
a13	56.78	90.545	.354	.808
a14	57.27	93.860	-.036	.815
a15	56.90	90.159	.359	.808
a16	57.03	98.473	-.498	.825
a17	56.82	90.932	.295	.809
a18	56.65	94.977	-.202	.817
a19	56.62	91.461	.379	.809
a20	56.55	93.675	.011	.813
a21	56.92	88.247	.566	.804
a22	56.83	91.599	.215	.811
a23	56.85	91.791	.190	.811
a24	57.12	94.579	-.112	.817
a25	57.02	90.966	.263	.810
a26	57.07	94.436	-.097	.817
a27	56.75	92.055	.184	.811
a28	56.57	94.250	-.129	.815
a29	56.82	92.729	.090	.813
a30	56.68	91.576	.282	.810
a31	56.77	90.012	.428	.807
a32	56.88	90.240	.354	.808
a33	56.90	89.956	.382	.807
a34	56.68	94.390	-.108	.816
A35	56.72	91.766	.235	.811
A36	56.93	93.724	-.023	.816
a37	56.75	90.258	.408	.807
a38	56.90	90.464	.326	.809
a39	56.87	92.321	.129	.813
a40	56.68	92.796	.112	.813
a41	56.68	92.661	.130	.812
a42	56.98	90.932	.267	.810
a43	57.18	90.898	.289	.809
a44	56.72	93.156	.055	.814

a45	56.73	92.029	.194	.811
a46	56.78	94.071	-.061	.816
a47	56.70	91.705	.253	.810
a48	56.67	92.328	.186	.811
a49	57.27	91.962	.190	.811
a50	57.17	92.616	.097	.813
a51	57.02	89.881	.378	.807
a52	56.77	92.318	.147	.812
a53	57.22	91.156	.269	.810
a54	57.00	91.424	.215	.811
a55	56.98	93.068	.044	.814
a56	57.10	94.329	-.086	.817
a57	56.92	90.823	.284	.809
a58	56.78	91.020	.297	.809
a59	56.77	90.656	.349	.808
a60	56.82	88.288	.604	.803
a61	56.72	89.088	.590	.805
a62	56.92	89.874	.387	.807
a63	56.85	91.418	.231	.811
a64	56.77	91.131	.291	.810
a65	56.77	93.199	.042	.814
a66	57.08	90.315	.335	.808
a67	57.07	92.572	.096	.813
a68	56.85	90.536	.330	.809
a69	57.10	91.244	.237	.810
a70	57.05	90.625	.299	.809
a71	56.92	90.179	.354	.808
a72	56.92	92.722	.082	.814
a73	56.98	92.695	.082	.814
a74	56.80	91.959	.181	.811
a75	56.92	90.925	.273	.810
a76	56.87	92.660	.092	.813
a77	57.03	89.423	.427	.806
a78	56.67	93.819	-.029	.815
a79	56.85	90.977	.280	.810
a80	56.70	93.434	.021	.814
a81	56.88	91.630	.202	.811
a82	57.00	89.390	.430	.806
a83	56.90	89.549	.426	.807
a84	56.80	90.841	.312	.809
a85	56.85	92.909	.067	.814
a86	56.83	92.311	.135	.812
a87	56.77	92.521	.123	.813
a88	56.92	92.112	.147	.812
a89	57.05	91.133	.246	.810
a90	56.68	92.525	.149	.812

Karena ada item yang tidak valid yaitu pada nilai *corrected item total-correlation* nilainya dibawah 0.25, yaitu item nomer

1,2,4,6,8,10,12,14,16,18,20,22,23,24,26,27,28,29,34,35,36,39,40,41,44,45,46,48,49,50,52,54,55,56,63,65,67,69,72,73,74,76,78,80,81,85,86,87,88,89,90 maka item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan proses analisis diulang untuk item yang valid saja.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a3	23.83	53.870	.420	.872
a5	23.72	54.952	.407	.874
a7	24.43	54.080	.329	.874
a9	24.17	52.785	.449	.871
a11	23.97	53.185	.435	.872
a13	23.93	53.453	.410	.872
a15	24.05	52.896	.448	.871
a17	23.97	53.592	.373	.873
a19	23.77	54.758	.330	.874
a21	24.07	51.690	.618	.868
a25	24.17	54.243	.246	.876
a30	23.83	54.446	.314	.874
a31	23.92	53.535	.407	.872
a32	24.03	53.660	.342	.874
a33	24.05	53.336	.384	.873
a37	23.90	53.142	.483	.871
a38	24.05	53.608	.345	.873
a42	24.13	54.626	.195	.877
a43	24.33	53.921	.312	.874
a47	23.85	54.401	.308	.874
a51	24.17	52.819	.444	.871
a53	24.37	54.338	.261	.875
a57	24.07	53.589	.345	.874
a58	23.93	54.301	.278	.875
a59	23.92	53.705	.380	.873
a60	23.97	51.863	.639	.868
a61	23.87	52.456	.635	.869
a62	24.07	53.046	.422	.872
a64	23.92	54.586	.240	.875
a66	24.23	53.470	.357	.873
a68	24.00	54.237	.266	.875
a70	24.20	54.027	.277	.875
a71	24.07	53.284	.388	.873
a75	24.07	54.301	.245	.876
a77	24.18	52.932	.428	.872
a79	24.00	54.305	.256	.875
a82	24.15	53.282	.379	.873
a83	24.05	53.777	.321	.874
a84	23.95	53.879	.336	.874

Karena ada item yang tidak valid yaitu pada nilai *corrected item total-correlation* nilainya dibawah 0.25, yaitu item nomer 25,42,64,75 maka item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan proses analisis diulang untuk item yang valid saja.

➔ Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a3	21.45	46.591	.426	.872
a5	21.33	47.616	.414	.873
a7	22.05	46.930	.309	.874
a9	21.78	45.664	.440	.871
a11	21.58	45.976	.435	.871
a13	21.55	46.082	.436	.871
a15	21.67	45.785	.436	.871
a17	21.58	46.179	.402	.872
a19	21.38	47.359	.353	.873
a21	21.68	44.661	.608	.867
a30	21.45	47.167	.312	.874
a31	21.53	46.253	.417	.872
a32	21.65	46.469	.334	.873
a33	21.67	46.090	.389	.872
a37	21.52	45.813	.506	.870
a38	21.67	46.328	.352	.873
a43	21.95	46.726	.303	.874
a47	21.47	47.067	.317	.874
a51	21.78	45.901	.404	.872
a53	21.98	47.000	.269	.875
a57	21.68	46.322	.350	.873
a58	21.55	47.031	.276	.874
a59	21.53	46.490	.376	.872
a60	21.58	44.756	.639	.867
a61	21.48	45.271	.642	.868
a62	21.68	45.949	.407	.872
a66	21.85	46.265	.354	.873
a68	21.62	46.986	.262	.875
a70	21.82	46.762	.277	.875
a71	21.68	45.915	.412	.872
a77	21.80	45.858	.411	.872
a79	21.62	46.918	.272	.875
a82	21.77	46.080	.378	.872
a83	21.67	46.667	.300	.874
a84	21.57	46.690	.326	.874

Dari 90 aitem yang terdapat pada skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja diketahui hanya 35 item yang valid, sedangkan sisanya sebanyak 55 aitem dinyatakan gugur. item- item yang gugur dikarenakan skor validitasnya kurang dari 0,25. Jumlah total item yang digunakan pada skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja untuk penelitian adalah 35 item. Kereliabelan sebuah data dapat dilihat pada table kedua (reliability statistic) didapatkan nilai dari *cronbach's alpha* ($r_{\alpha} = 0,876$).

TABULASI DATA

Data Skala Persepsi Lingkungan Kerja

Re sp.	Us ia	Lam a Bek erja	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a 1 0	a 1 1	a 1 2	a 1 3	a 1 4	a 1 5	a 1 6	a 1 7	a 1 8	a 1 9	a 2 0	a 2 1	a 2 2	a 2 3	a 2 4	a 2 5	a 2 6	a 2 7	a 2 8	a 2 9	a 3 0	a 3 1	a 3 2	a 3 3	a 3 4	a 3 5	juml ah			
A	27 Th	5 Th	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	13		
B	27 Th	9 Th	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	25	
C	27 Th	6 Th	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	24	
D	28 Th	9 Th	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	24	
E	33 Th	15 Th	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	28	
F	25 Th	6 Th	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
G	33 Th	5 Th	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	19	
H	23 Th	6 Th	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	26	
I	27 Th	9 Th	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	29	
J	26 Th	9 Th	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	15
K	39 Th	15 Th	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	17
L	28 Th	5 Th	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	23	
M	28 Th	9 Th	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	22	
N	21 Th	4 Th	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	10	
O	24 Th	5 Th	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	13	
P	27 Th	7 Th	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	11	
Q	28 Th	9 Th	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	18	
R	30 Th	7 Th	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	22	
S	30	3 Th	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	9	

[illegible]

pp	31 Th	6 Th	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	26	
qq	28 Th	5 Th	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	20	
rr	30 Th	5 Th	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	19
ss	24 Th	1.5 Th	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	19	
tt	25 Th	2 Th	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	27	
uu	32 Th	9 Th	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	24
vv	27 Th	4 Th	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
w w	23 Th	3 Th	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	27	
xx	33 Th	4 Th	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	22	
yy	24 Th	1 Th	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	27	
zz	30 Th	4 Th	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	24	
ab	25 Th	3 Th	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	32	
ac	25 Th	2 Th	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	25	
ad	32 Th	4 Th	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	14
ae	38 Th	8 Th	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	26	
af	26 Th	2 Th	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	11
ag	28 Th	1 Th	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	23	
ah	24 Th	3 Th	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	27	
ai	28 Th	4 Th	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	30	
aj	23 Th	5 Th	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	25
ak	30 Th	6 Th	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	24	
al	27 Th	2 Th	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	24	
am	29 Th	11 Th	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	28	

an	30 Th	4 Th	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
----	-------	------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Data Skala Stres Kerja

RESP.	USIA	LAMA BEKERJA	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	jumlah
A	27 TH	5 TH	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	60
B	27 TH	9 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	53
C	27 TH	6 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	59
D	28 TH	9 TH	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	45
E	33 TH	15 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	52
F	25 TH	6 TH	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	55
G	33 TH	5 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	1	2	2	2	1	1	52
H	23 TH	6 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	49
I	27 TH	9 TH	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	47
J	26 TH	9 TH	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	56
K	39 TH	15 TH	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	40
L	28 TH	5 TH	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	62
M	28 TH	9 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	48
N	21 TH	4 TH	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	51
O	24 TH	5 TH	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	54

P	27 TH	7 TH	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	1	1	62
Q	28 TH	9 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	53
R	30 TH	7 TH	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	2	1	42
S	30 TH	3 TH	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	55
T	36 TH	14 TH	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	60
U	29 TH	10 TH	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	46
V	27 TH	2 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
W	32 TH	12 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	50
X	26 TH	7 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	51
Y	25 TH	4 TH	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	55
Z	28 TH	6 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	52
aa	24 TH	3 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	50
bb	28 TH	4 TH	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	53
cc	30 TH	5 TH	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	53
dd	35 TH	7 TH	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	55
ee	32 TH	5 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	52
ff	25 TH	7 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	53
gg	30 TH	4 TH	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	42

hh	25 TH	1.5 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	55
ii	30 TH	4 TH	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	51
jj	28 TH	5 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
kk	34 TH	8 TH	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	40
ll	33 TH	5 TH	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	41
mm	28 TH	4 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	54
nn	34 TH	9 TH	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	41
oo	25 TH	3 TH	2	2	2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	47
pp	31 TH	6 TH	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	1	1	46
qq	28 TH	5 TH	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	57
rr	30 TH	5 TH	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	1	3	4	2	2	1	4	57
ss	24 TH	1.5 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	53
tt	25 TH	2 TH	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
uu	32 TH	9 TH	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	42
vv	27 TH	4 TH	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2	1	2	1	41
ww	23 TH	3 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	1	2	2	1	1	49
xx	33 TH	4 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	50
yy	24 TH	1 TH	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	1	3	2	2	4	2	1	2	1	45

zz	30 TH	4 TH	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	50
ab	25 TH	3 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	52
ac	25 TH	2 TH	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	50
ad	32 TH	4 TH	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	4	2	1	1	3	3	2	2	48
ae	38 TH	8 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	52
af	26 TH	2 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	55
ag	28 TH	1 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	47
ah	24 TH	3 TH	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	54
ai	28 TH	4 TH	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	47
aj	23 TH	5 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	53
ak	30 TH	6 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	59
al	27 TH	2 TH	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	45
am	29 TH	11 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	52
an	30 TH	4 TH	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	55
ao	26 TH	1 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	1	2	2	2	1	1	52
ap	28 TH	2 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	49
aq	30 TH	4 TH	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	47
ar	27 TH	2 TH	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	56

as	31TH	4 TH	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	40	
at	33 TH	6 TH	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	62	
au	24 TH	2 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	48	
av	25 TH	4 TH	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	51	
aw	22 TH	1 TH	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	54
ax	25 TH	3 TH	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	1	1	62
ay	24 TH	2 TH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	53	
az	30 TH	5 TH	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	2	45
ba	24 TH	3 TH	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	55	
bc	26 TH	3 TH	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	60	

T-Score Persepsi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

	persepsi	stres	Zpersepsi	Zstres	T_persepsi	T_stres	var	var	var
1	13	60	-1.16026	1.66977	38.40	66.70			
2	25	53	.50377	.34877	55.04	53.49			
3	24	59	.36510	1.48106	53.65	64.81			
4	24	45	.36510	-1.16096	53.65	38.39			
5	28	52	.91978	.16005	59.20	51.60			
6	2	55	-2.68561	.72620	23.14	57.26			
7	19	52	-.32824	.16005	46.72	51.60			
8	26	49	.64244	-.40610	56.42	45.94			
9	29	47	1.05845	-.78353	60.58	42.16			
10	15	56	-.88292	.91491	41.17	59.15			
11	17	40	-.60558	-2.10454	43.94	28.95			
12	23	62	.22643	2.04721	52.26	70.47			
13	22	48	.08777	-.59481	50.88	44.05			
14	10	51	-1.57626	-.02867	34.24	49.71			
15	13	54	-1.16026	.53748	38.40	55.37			
16	11	62	-1.43759	2.04721	35.62	70.47			
17	18	53	-.46691	.34877	45.33	53.49			
18	22	42	.08777	-1.72711	50.88	32.73			
19	9	55	-1.71493	.72620	32.85	57.26			
20	14	60	-1.02159	1.66977	39.78	66.70			
21	16	46	-.74425	-.97224	42.56	40.28			
22	18	52	-.46691	.16005	45.33	51.60			
23	21	50	-.05090	-.21738	49.49	47.83			
24	18	51	-.46691	-.02867	45.33	49.71			
25	20	55	-.18957	.72620	48.10	57.26			
26	31	52	1.33579	.16005	63.36	51.60			
27	31	50	1.33579	-.21738	63.36	47.83			
28	29	53	1.05845	.34877	60.58	53.49			
29	32	53	1.47446	.34877	64.74	53.49			
30	20	55	-.18957	.72620	48.10	57.26			
31	31	52	1.33579	.16005	63.36	51.60			
32	30	53	1.19712	.34877	61.97	53.49			
33	18	42	-.46691	-1.72711	45.33	32.73			
34	34	55	1.75179	.72620	67.52	57.26			
35	33	51	1.61312	-.02867	66.13	49.71			
36	20	50	-.18957	-.21738	48.10	47.83			
37	28	40	.91978	-2.10454	59.20	28.95			
38	19	41	-.32824	-1.91582	46.72	30.84			
39	26	54	.64244	.53748	56.42	55.37			
40	29	50	1.05845	-.21738	60.58	47.83			
41	14	47	-1.02159	-.78353	39.78	42.16			
42	26	46	.64244	-.97224	56.42	40.28			
43	20	57	-.18957	1.10363	48.10	61.04			
44	19	57	-.32824	1.10363	46.72	61.04			
45	19	53	-.32824	.34877	46.72	53.49			
46	27	53	.78111	.34877	57.81	53.49			
47	24	42	.36510	-1.72711	53.65	32.73			
48	32	41	1.47446	-1.91582	64.74	30.84			
49	27	49	.78111	-.40610	57.81	45.94			
50	22	50	.08777	-.21738	50.88	47.83			
51	27	45	.78111	-1.16096	57.81	38.39			
52	24	50	.36510	-.21738	53.65	47.83			
53	32	52	1.47446	.16005	64.74	51.60			
54	25	50	.50377	-.21738	55.04	47.83			
55	14	48	-1.02159	-.59481	39.78	44.05			
56	26	52	.64244	.16005	56.42	51.60			
57	11	55	-1.43759	.72620	35.62	57.26			
58	23	47	.22643	-.78353	52.26	42.16			
59	27	54	.78111	.53748	57.81	55.37			
60	30	47	1.19712	-.78353	61.97	42.16			
61	25	53	.50377	.34877	55.04	53.49			
62	24	59	.36510	1.48106	53.65	64.81			
63	24	45	.36510	-1.16096	53.65	38.39			
64	28	52	.91978	.16005	59.20	51.60			
65	2	55	-2.68561	.72620	23.14	57.26			
66	19	52	-.32824	.16005	46.72	51.60			
67	26	49	.64244	-.40610	56.42	45.94			
68	29	47	1.05845	-.78353	60.58	42.16			

69	15	56	-.88292	.91491	41.17	59.15			
70	17	40	-.60558	-2.10454	43.94	28.95			
71	23	50	.22643	-.21738	52.26	47.83			
72	22	48	.08777	-.59481	50.88	44.05			
73	10	51	-1.57626	-.02867	34.24	49.71			
74	13	54	-1.16026	.53748	38.40	55.37			
75	11	62	-1.43759	2.04721	35.62	70.47			
76	18	53	-.46691	.34877	45.33	53.49			
77	22	45	.08777	-1.16096	50.88	38.39			
78	9	55	-1.71493	.72620	32.85	57.26			
79	14	60	-1.02159	1.66977	39.78	66.70			

Uji Kenormalan data dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*

Data normal nilai $p = 0,20$ (persepsi lingkungan kerja) dan $p = 0,061$ (stress kerja) ($p > 0,05$)

NPar Tests

[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		persepsi lingkungan kerja	stres kerja
N		79	79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.37	51.15
	Std. Deviation	7.211	5.299
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.097
	Positive	.049	.082
	Negative	-.086	-.097
Test Statistic		.086	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

→ NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06909265
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.069
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
persepsi lingkungan kerja	79	2	34	21.37	7.211	-.482	.271
stres kerja	79	40	62	51.15	5.299	-.189	.271
Valid N (listwise)	79						

Hasil Uji Hipotesis dengan korelasi *Product Moment*

→ Correlations

Correlations		persepsi lingkungan kerja	stres kerja
persepsi lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	-.291**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	79	79
stres kerja	Pearson Correlation	-.291**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Karena data normal dapat dilakukan uji korelasi dengan menggunakan product moment

Ada hubungan karena nilai $p = 0,009$ ($<0,001$) . hubungan negatif dan signifikan bila dilihat dari koefisien korelasinya yaitu sebesar -0,291